الجامعة الإسلامية – غـــزة
عماده الدراسات العليـــا
كلـيـــة الـتـربـيـــة
قـســم علـم الـنـفــس

التوافق المهني للممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية وعلاقته بسماتهم الشخصية

إعداد الطالب
ماهـر عطوة الشافعــي

إشراف الدكتور
محمد وفائي -علاوي الحلو

رسالة مقدمة لقسم علم النفس بكلية التربية في الجامعة الإسلامية كمتطلب تكميلي لنيل درجة الماجستير في علم النفس

١٤٢٣هـ – ٢٠٠٢ م

بسم الله الرحمن الرحيم

﴿ يَا أَيَّتُهَا النَّفسُ المُطمَئِنَّةُ f ارجِعي إِلـى رَبِّـكِ رَاضِيَـةً مَّرضِيَّـةً f فَـادخُلِي فِـي عِبَـادِي f وَادخُلِـي جَنَّتِـي ﴾

(الفجر، ٢٧ - ٣٠)

إهـــــــداء

إلى من ربياني فأحسنا تربيتي ...

إلى والدي الفاضل الذي يكافح من أجل سعادتنا

إلى والدتي الغالية نبع الحنان

إلى زوجتي وأولادي الأعزاء

إلى إخواني وأخواتي الكرام

إلى ملائكة الرحمة العاملين بالمستشفيات

إلى الشباب الذين يتطلعون بشوق نحو النهضة الصحيحة ، ليتفيؤوا ظــلال راية (لا اله إلا الله محمد رسول الله) ،،،

شكـــر وتقديـــر

الحمد لله رب العالمين ، الذي أنعم على الناس برسالة الإسلام التـــي أرادهـــا الله – عـــز وجل – نظاما عالميا للبشرية جمعاء ، وأفضل الصلاة والتسليم على سيد ولد آدم ، محمد بـــن عبد الله ، صاحب هذه الرسالة الإلهية الخاتمة ، وأول من سار في طريق إقامة النظام العالمي الإسلامي الذي ارتضاه الله للبشرية من خلقه ، عن طريق الجهاد فـــي ســـبيل الله ، لإزاحـــة العقبات التي تقف في وجه إقامة ذلك النظام . أما بعد :

فبعد أن وفقني الله ومنحني القدرة لإتمام هذا الجهد المتواضع ، الذي أتمنى أن أكون قـــد حققت الهدف منه .

- أتقدم بالشكر والتقدير والعرفان إلى كل من ساهم في إنجـــاز هـــذه الرســـالة المتواضـــعة وأخص بالذكر ، الدكتور/ محمد وفائي علاوي الحلو الذي تفضل بالإشراف علـــى هـــذه الرسالة ومنحني من وقته الثمين ولم يبخل عليّ بتعليماته وتوجيهاته .
- كما أتقدم بالشكر إلى العاملين في كلية التربية بالجامعة الإسلامية جميعا وأخـــص بالـــذكر الدكتور / محمود أبو دف والدكتورة / سناء أبو دقة والدكتور/ عـــاطف الأغـــا ، الـــذين ساعدوني قدر استطاعتهم .

- كما أتقدم بالشكر إلى الأخ راجي سالم ،مدير دائرة التمـــريض علـــى موافقتـــه ودعمـــه لإجراء هذه الدراسة ، كما أتقدم بالشكر إلى الأخ منير أبو دلال والأخ رياض النونو على مساعدتهم بتزويدي بكل المعلومات الخاصة لهذه الدراسة .

- كما أتقدم بالشكر إلى الأخوة مدراء التمريض ، والأخوة المشرفين ، والأخـــوة حكمـــاء الأقسام ، وجميع الأخوة والأخوات العاملين بالمستشفيات الحكومية ، على دعمهم وتـــسهيل مهمتي .

-كما أتقدم بالشكر إلى أخي الأستاذ / مازن الشافعي على تفضله بالمراجعة والتدقيق اللغوي .

-كما أتقدم بكل الشكر والمحبة إلى والديَّ واخوتي وأخواتي وزوجتي وأولادي الـــذين قـــدموا المساندة والدعم المادي والمعنوي طوال فترة إجراء الدراسة .

-كما أتقدم بالشكر إلى كل من قدم المساعدة أو ساهم بكلمة أو نصيحة أو دعاء ، وجزاهم الله خير الجزاء .

البـــاحـــث

فهرس

قائمة الجداول

الملاحـــق

الفصل الأول

١ - مقدمة الدراسة
٢ - مشكلة الدراسة
٣ - أهمية الدراسة
٤ - أهداف الدراسة
٥ - مصطلحات الدراسة
٦ - حدود الدراسة

مقدمة

إن الإنفجار المعرفي والتطور العلمي الذي يشهده هذا العصر يجعل الأمم تتسابق فيما بينها لتحتل مركزا مرموقا ، وتجِدُّ العزم ليكون لها مركز الصدارة في العالم ، وهذا العزم يتأتى تحقيقه عندما تسير الأمة سيراً صحيحاً وجاداً في تحصيل عوامل النهوض ، ومقومات الرقي ، وصولاً إلى ما يمكنها من الاحتفاظ بصدارتها إن كانت أمة عريقة ، أو ما يمكنها من نيل الصدارة إن كانت أمة ناشئة .

لذلك فقد انعكس آثار الإنفجار المعرفي ، والتطور العلمي على حياة الإنسان بشكل عام ، وفي مجال العمل بشكل خاص . فقد لوحظ أن ضغوط الحياة Life stress قد أصبحت من ظواهر الحياة الإنسانية التي تتطلب من الإنسان التعايش معها ، وتطوير كفاءة معينة للتكيف معها . وبالتالي لا يستطيع الإحجام عنها أو الهروب منها لأن ذلك يعني نقص فعالياته وضعف قدراته على التكيف والإخفاق في الحياة .

ولهذا ظهرت في كثير من المهن ، لا سيما المهن ذات الطابع الإنساني والتعاوني Helping professions : كالتعليم ، والتمريض ، والإرشاد ، والعلاج النفسي ، معوقات وضغوط مختلفة تحول دون قيام الموظف بدوره المطلوب بشكل فاعل ، الأمر الذي يشعره بالعجز وعدم القدرة على أداء العمل بالمستوى الذي يتوقعه هو ، أو يتوقعه الآخرون (الطواب وآخرون ، ١٩٩٩ : ١٦٩) .

وتعد مهنة التمريض من المهن التي تتضمن قدرا غير قليل من المشقة ، أو الضغوط stress (النيال ، ١٩٩١ : ١١٠) . لكثرة المواقف التي لا يستطيع الممرض فيها تقديم أي خدمة أو مساندة أو طمأنينة ، سواء أكان للمريض أو لأقاربه .

وتشكل هيئة التمريض الفئة العظمى من العاملين في المجال الصحي ، في القطاعين الحكومي والخاص (السباعي ، ١٩٩٥ : ١٢٣) . والتمريض في مجتمعاتنا يمثل قطاعا حيويا هاما لأن هذا القطاع من أهم القطاعات المهنية " وتتدرب هذه المجموعة المهنية تدريبا محدودا على تقبل المواقف العصبية في مجال العمل ، ولكن يبدو أن البناء النفسي ومكونات الشخصية لدى هذه الفئة يتأثران بالعوامل الموقفية المحيطة ، على الرغم من توافر التدريب الجيد في الجوانب الأخرى المهنية ، والتعرض المستمر لخبرات قد لا يتعرض لها مهنيون يعملون في مجالات أخرى عديدة " (النيال ، ١٩٩١ : ١١١) .

ولكي يؤدى الممرض المهام المكلف بها يتطلب هذا إعداده بشكل جيد يتفق مع شكل الممارسة ، وأيضا الإلمام بالمدركات الخاصة بممارسة الخدمة التمريضية ، ولن يتم ذلك إلا من خلال الإعداد الجيد أثناء العملية التعليمية ، وأيضا الإستمرار في الإعداد بعد ذلك أثناء ممارسته المستمرة ، لمعرفة التطور المستمر في المعارف العلمية التي يستند عليها في ممارسته المهنية ، حيث أن عدم متابعة الممرض لكل جديد في المعارف العلمية المهنية يجعله غير قادر على الممارسة الفعالة ويؤثر ذلك على مستوى أدائه المهني وعلى وضع المهنة في المجتمع خاصة وأن الممرض تقع عليه مسئولية كبيرة في تدعيم مكانة المهنة في المجتمع وأيضا في تحقيق رضاء المجتمع تجاه المهنة ولكي يتحقق ذلك يتطلب أن يكون الممرض متوافقا مهنيا مع عمله .

إن طبيعة العمل في المجال التمريضي تتصف بمجموعة من العلاقات المتشابكة التي تؤثر في تحقيق التوافق النفسي والرضا المهني ، وكلما كان التوافق والرضا مع المهنة مرتفعا ، كلما كان الأداء ، والعطاء ، والنجاح في العمل متميزاً (الكردي ، ١٩٩٦ : ٣١٣) .

والتوافق المهني يتكون من مجموعتين أساسيتين هما الرضا Satisfaction والإرضاء Satisfactoriness فالرضا يشمل الرضا الإجمالي عن العمل والرضا عن مختلف جوانب بيئة عمل الفرد (مشرفه - زملائه – المؤسسة التي يعمل فيها – ساعات عمله – الأجر – نوع العمل) كما يشمل إشباع حاجاته وتحقيق أوجه طموحه وتوقعاته ويشمل اتفاق ميوله المهنية وميول معظم الناس الناجحين الذين يعملون في مهنته ، أما الإرضاء فانه يتضح من إنتاجية وكفايته ومن الطريق التي ينظر بها إليه مشرفه وزملاؤه والمؤسسة التي يعمل بها . ويلاحظ أن الرضا والإرضاء يتفاوتان بالنسبة للفرد الواحد على مر الأيام وقد تختلف أنماط التوافق المهني باختلاف المهن فالمعايير ذات الدلالة قد تختلف من مهنة لأخرى كما قد تختلف نمط العلاقات المتداخلة في المحكات نفسها من مهنة إلى أخرى ويتأثر التوافق المهني بالعوامل الديموجرافية (السن – الجنس – مستوي التعليم – التدريب – نمط الشخصية)
(عبد القادر ، ٢٠٠٠ : ١٠٢-١٠٣) .

ولقد بين الله سبحانه وتعالى مفهوم التوافق حيث قال " يا أيتها النفس المطمئنة ارجعي إلى ربك راضية مرضية فادخلي في عبادي وأدخلي جنتي " (الفجر ، ٢٧ - ٣٠) .

إن الإنسان يذهب إلى عمله كل يوم ويحمل معه حاجات متنوعة ، منها ما هو فسيولوجي واجتماعي ونفسي ، وهذه الحاجات قد تولد عنده التوتر ما لم يتم إشباعها ، فالوظيفة هي الوسيلة والمصدر الأساسي لإشباع هذه الحاجات والشعور بالرضا والانسجام (العتيبي ، ١٩٩١ : ٣١).

لكن هناك بعض المشكلات التي يمكن أن يواجهها العاملون في مهنة التمــريض ، نــذكر منهــا: النظرة الاستعلائية للآخرين عليهم ، وعدم ثقة الآخرين بجهــودهم ومعــرفتهم الفنيــة ، وعــدم اعتراف عدد من الأطباء بالمــستوي العلمــي والثقــافي للممرضــين ، وتــصورهم أن طبيعــة عمل الممرضين تقتصر على تضميد الجروح وحقن الإبر وتقــديم الطعــام والــدواء للمــريض (خزاعلة ، ١٩٩٧ : ٢٢١) ، بالإضافة إلى الأجر المتدني ، وعــبء العمــل الثقيــل ، وقلــة الإمكانيات ، كل هذا يؤدي إلى مزيد من التوتر ، وعدم الانــسجام ، وانخفــاض فــي مــستوى الإنتاجية والأداء في العمل وبالتالي سيؤثر على مستوى التوافق المهني .

وعليه فإن الاهتمام المتزايد بالدور الذي يقوم به الممرضون في المستــشفيات يــؤدي إلــى الشعور بالاطمئنان والاستقرار النفسي والتكيف الاجتماعي الجاد وبالتالي سيؤثر علــى مــستوى التوافق المهني .

والشخــصية والتوافــق وجهــان لعملــة واحــدة يــصعب تنــاول أحــدهما دون الآخــر (عوض ، ١٩٧٦: ٩٤) ، فمظاهر وسمات الشخصية السوية ترتبط ارتباطا وثيقا بالتوافق ، كما أن التوافق هو هدف كل إنسان (كفافي ، ١٩٩٠ : ٣٦) . لقد عمــل ســوبر Donald Super ومعاونوه في جامعة كولومبيا بمدينة نيويورك حوالي ثلاثين عاما لوضع نظريــة ثابتــة محــددة للأنماط المهنية باستخدام اختبارات الاستعدادات والميول وتلا ذلك وضع نظرية عامــة للتطــور المهني ، ثم تم تطوير مجموعة من المقاييس والاختبارات النفسية التي باســتخدامها تــساعد فــي تقرير ما إذا كان نمط معين من السمات الشخصية أكثر انسجاما مع نوع معين مــن المهــن دون الأنواع الأخرى . فالناس يختلفون فيما بينهم اختلافا كبيــرا فــي النــواحي الجــسمية والعقليــة والشخصية ، وكل فرد يصلح للعمل في عدد من المهن على أساس ما لديه مــن هــذه القــدرات والميول والسمات ، وكل مهنة تتطلب نموذجا محددا من القدرات والاستعدادات والميول وســمات الشخصية (دويدار ، ١٩٩٥ : ١٣٨) .

وبالرغم من ظهور بعض الدراسات حول سمات شخــصية الممرضــين كدراســة النيــال (١٩٩٣) ، وكدراسة كيلكوس (١٩٩٣) Kilkus ، إلا أنها لم تعطِ صــورة واضــحة حــول سمات شخصية الممرضين . وقد لاحظ الباحث أن الدراسات التي أجريت على الممرضين فــي العالم العربي بشكل عام قليلة واهتمت بالرضا الوظيفي كدراسة زريقات (١٩٨٦) ، ودراسة أبو عجمية وآخرون (١٩٩٦) ، ودراسة أبو حمــد (١٩٩٧) ، ودراســة خزاعلــة (١٩٩٧) ، ودراسة أبو حمد (٢٠٠٠) . وتناولت دراسة الصباغ (١٩٩٩) مــستويات ضــغط العمــل .

وهناك دراسات شملت الذكور فقط كما في دراسة زريقــات (١٩٨٦) ، ومرســي (١٩٨٧) ، وياسين (١٩٧٩) ، وهناك دراسات شملت الإناث كما في دراسة النيال (١٩٩٣) ، وســافاناش (١٩٩٢) ، وهناك دراسات شملت الذكور والإناث كمــا فــي دراســة خزاعلــة (١٩٩٧) ، والصباغ (١٩٩٩) ، وأشارت بعض الدراسات إلى أن الرجال أكثر رضا من النــساء ، بينمــا هناك دراسات أخري أشارت إلى العكس (عــسلية ، ١٩٩٩ : ١٣) . كمــا أشــارت بعــض الدراسات إلى أن الرضا الوظيفي الكلي يزداد مع العمر ، خاصة بالنسبة للرجــال ، وبالتــالي أن العمال الأكثر استياء عن عملهم هم الرجال الأقل سناً ، وأن العمال الأكثر رضاءً هم الأكبر ســناَ وهم الذين على وشك التقاعد (كــشرود ، ١٩٩٥ : ٤٧٠) . وأشــارت بعــض الدراســات أن الأشخاص الذين لم يكملوا مرحلة الدراسة الثانوية كانوا أكثر الموظفين رضا عن عملهم . كمــا أشارت دراسات أخري إلى عدم وجود علاقة بين درجة التعليم والرضا عن العمل ، كم أشــارت بعض الدراسات إلى أن الرضا عن العمل يكون غالباَ في البداية ثم ينحط بالتــدريج عنــد الــسنة الخامسة والثامنة ، ثم يبدأ في الارتفاع مرة أخرى كلما زادت المدة التي أمضاها الفرد في العمــل (دويدار ، ١٩٩٥ : ٤٨ - ٤٩) . ولهذا السبب يرى الباحث أن سمات شخــصية الممرضــين بحاجة إلى مزيد من البحث والدراسة مما دفعه إلى إجراء هذه الدراسة .

وإذا كنا نسعى حقيقة للنهوض بهذا البلد ، وبهذه الفئة ، فلا بد من التوجيه السليم للممرضــين في محافظات غزة وفقا لمعايير وأسس علمية وبعيدا عن التخبط والعشوائية .

ونظرا لتلك الأهمية شعر الباحث بضرورة القيام بهذه الدراسة التي تهــتم بــالتعرف علــي التوافق المهني للممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية بمحافظات غــزة وعلاقتــه بــسماتهم الشخصية ، وبذلك تكون هذه الدراسة خطوة على الطريق ، وهو ما يتطلب منا باســتمرار القيــام ببحوث ودراسات وتخطيط وتوجيه لهؤلاء الممرضين .

مشكلة الدراسة :

يمكن تحديد مشكلة الدراسة في السؤال البحثي التالي :

-ما العلاقة بين التوافق المهني للممرضين العاملين بالمستشفيات الحكوميــة بمحافظــات غــزة وبين سماتهم الشخصية وبعض المتغيرات ؟

ويتفرع من السؤال البحثي السابق التساؤلات التالية :

١. ما مستوى التوافق المهني للممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية بمحافظات غزة ؟
٢. هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التوافق المهني لدى الممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية وسمات الشخصية لديهم ؟
٣. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني لدى الممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية تعزى لمتغير الجنس ؟
٤. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في سمات الشخصية لدى الممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية تعزى لمتغير الجنس ؟
٥. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني لدى الممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية تعزى لمتغير المؤهل الدراسي ؟
٦. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في سمات الشخصية لدى الممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية تعزى لمتغير المؤهل الدراسي ؟
٧. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني لدى الممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية تعزى لمتغير القسم الذي يعمل به الممرض ؟
٨. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في سمات الشخصية لدى الممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية تعزى لمتغير القسم الذي يعمل به الممرض ؟
٩. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني لدى الممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة
١٠. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في سمات الشخصية لدى الممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة ؟

أهمية الدراسة :

تكمن أهمية دراسة التوافق المهني للممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية بمحافظات غزة وبين سماتهم الشخصية في النقاط التالية :

١-هذه الدراسة محاولة لتفهم شخصية الممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية بمحافظات غزة حيث أن الممرضين شريحة حساسة من مجتمعنا ذات علاقة بصحة وسلامة المواطنين .

٢-ينتظر أن يستفيد العاملون في برامج الإرشاد والتطوير الصحي في هذه المرحلة من نتائج هذا البحث في بناء برامجهم الإرشادية والتطويرية من خلال التعرف على العوامل التي تؤثر سلبا وإيجابا على التوافق المهني .

٣-كون هذه الدراسة الأولي علي حسب علم الباحث التي تهتم بسمات الشخصية للممرضين لذلك قام الباحث بتطبيق أداة للتعرف على السمات المميزة لشخصية الممرضين ، ومعرفة هذه السمات قد تفيد القائمين على المهنة كما قد تفيد الباحثين بعد ذلك .

٤-قد تفيد هذه الدراسة كليات ومعاهد التمريض في وضع الشروط والأسس الأكثر موضوعية في طرق واختيار الممرضين وذلك بعد معرفة السمات الواجب توفرها ليكون الممرض متوافق مع المهنة .

٥-قد تفيد هذه الدراسة القائمون على المهنة بالتنبؤ بسلوك الممرضين بعد معرفة سمات شخصيتهم .

أهداف الدراسة :

تهدف هذه الدراسة إلى وضع صورة واضحة وشاملة للممرضين بالمستشفيات الحكومية بمحافظات غزة عن طريق :

١-التعرف على مستوى التوافق المهني لدى الممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية بمحافظات غزة .

٢-التعرف على العلاقة بين التوافق المهني لدى الممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية بمحافظات غزة وسماتهم الشخصية .

٣-التعرف على الفروق الدالة إحصائية في سمات الشخصية لدى الممرضين العاملين بالمستشفيات تبعاً لمتغيرات الدراسة (الجنس – المؤهل الدراسي – القسم الذي يعمل به – عدد سنوات الخبرة) .

٤-التعرف على الفروق الدالة إحصائية في درجة التوافق المهني لدى الممرضين العاملين بالمستشفيات تبعاً لمتغيرات الدراسة (الجنس – المؤهل الدراسي – القسم الذي يعمل به – عدد سنوات الخبرة) .

مصطلحات الدراسة :

١ -**التوافق المهني :**

ويخلص الباحث بناءً على تعريفات الباحثين ، واستطلاع الأدب التربوي والسيكولوجي حول مفهوم التوافق بصورة عامة والتوافق المهني بصورة خاصة ، نحو التعريف الإجرائي المناسب لطبيعة متغيرات الدراسة الحالية فيعرف الباحث التوافق المهني بأنه " قدرة الفرد على التوافق مع مهنته وزملائه ورؤسائه والمشرف عليه ، ومع خصائصه الذاتية وميوله ، ومع مطالب العمل وظروفه المتغيرة ، وتوافقه مع دخله ، وشعوره بالأمن والاستقرار في العمل ، والقدرة على التقدم في العمل و تحسين مهاراته ، والقدرة على إنجاز العمل إنجازا مرضيا " ، وفي هذه الدراسة يعبر عن مستوى التوافق المهني بالدرجة التي يحصل عليها الفرد في المقياس المستخدم من إعداد الباحث .

٢ -**سمات الشخصية :**

وقد قام الباحث بوضع تعريفا لسمات الشخصية خاص بالدراسة " السمة هي مجموعة من الصفات الفردية التي تظهر على سلوك الأشخاص وأفعالهم في الحياة المجتمعية وفق قاعدة فكرية مخصوصة أو مقاييس ضابطة لضبط عمليتي الإدراك والإشباع " .

٣ -**الممرضين :**

ويقصد الباحث بهم الأشخاص الذين يقومون بتقديم الخدمات التمريضية سواء أكانوا قد أكملوا دراسة التمريض في مدرسة ، أو كلية متوسطة ، أو معهد متوسط ، أو جامعة ، وبناءا عليه فان الممرض هو شخص مهني لديه الحصيلة المعرفية والمهارة والثقة بالنفس التي تمكنه من العمل في مختلف الوحدات الصحية .

٤ -**المستشفيات الحكومية :**

هي المستشفيات التابعة لوزارة الصحة الفلسطينية إدارياً ومالياً وإشرافً، وتقدم الخدمات الصحية للجمهور .

حدود الدراسة :

وقد استخدم الباحث حدود الدراسة كم يلي :

الحد المكاني : أجريت الدراسة في محافظات غزة .

الحد الزماني : أجريت الدراسة في العام الدراسي ٢٠٠٢ م .

الحد المؤسساتي : أجريت الدراسة على الممرضين العاملين في المستشفيات الحكومية بمحافظات غزة البالغ عددهم (١٠٢٦) ممرضاً وممرضة حتى ٢٠٠٢/٢ م تبعا لإحصائيات الإدارة العامة للمستشفيات ، واقتصرت الدراسة في عينتها على الممرضـــين والممرضـــات التـــابعين لـــديوان الموظفين العام .

الفصل الثاني

الإطار النظري

١ - التوافق المهني .

٢ - سمات الشخصية .

٣ - الشخصية المسلمة

٤ - التمريض .

التوافق العام :

إن مفهوم التوافق من أكثر المفاهيم شيوعا في علم النفس ذلك أنه تقييم سلوك الإنسان وعلم النفس إنما هو " علم سلوك الإنسان وتوافقه مع البيئة " لذلك كانت دراسة علم النفس لا تنصب على السلوك ذاته ، أو على التوافق نفسه بل تدور حول كيفية الوصول إلى التوافق وطبيعة العمليات التي يتم بواسطتها التوافق أو عدم التوافق (أحمد ، ١٩٩٩ : ٢٩) .

ومفهوم التوافق يشير إلى وجود علاقة منسجمة مع البيئة تتضمن القدرة على إشباع معظم حاجات الفرد ، وتلبية معظم المطالب البيولوجية والاجتماعية ، والتي يكون الفرد مطالبا بتلبيتها ، وعلى ذلك فالتوافق يشمل كل التباينات والتغيرات في السلوك والتي تكون ضرورية حتى يتم الإشباع في إطار العلاقة المنسجمة مع البيئة (كفافي ، ١٩٩٠ : ٣٦) .

وظروف الحياة في تقلب وتغير دائمين ولذلك يضطر الكائن الحي إلى أن يعدل استجاباته أو يغير نشاطه كلما تغيرت ظروف البيئة التي يعيش فيها ، وقد يضطر أحيانا إلى إحداث تغيير في البيئة . فإذا وجد الإنسان مثلا ، إن مهنته لا تدر عليه ما يكفيه من الرزق فانه قد يلجأ إلى تعلم مهنة أخرى أكثر رواجا ، وبذلك يزيد دخله ويحيا حياة أفضل من حياته السابقة . أما إذا ساءت الحالة الاقتصادية في بلده ، وتعذر عليه العيشة المريحة فيه ، فقد يلجأ إلى الهجرة إلى بلد آخر أكثر رخاءً وسعة . وقد لا يحتاج الإنسان الى تغير البيئة تغيرا كاملا كما يحدث في الهجرة ، وانما قد يكتفي بإحداث بعض التغيرات في البيئة ذاتها ، وذلك عندما تكوم الحلول الوسط مجدية (نجاتي ، ١٩٨٤ : ٣٦٢) .

من هنا فان الحياة تتضمن القيام بعملية التوافق بصفة مستمرة . فالكائن الحي يشعر بالجوع ويدفعه ذلك إلى البحث عن الطعام ليشبع دافع الجوع وليعيد إلى أنسجته طاقتها المستهلكة وكذلك يشعر بالعطش ، ويدفعه ذلك إلى شرب الماء ليشبع دافع العطش ويقي أنسجته من التلف . وقد يشعر أحيانا بالبرد القارس فيسعى إلى التماس الدفء ، وكذلك حينما يشعر بالحرارة الشديدة . وهكذا تتضمن حياة الكائن الحي توافقا مستمرا . وما دام الكائن الحي قادرا على القيام بهذا التوافق فهو يستطيع الحياة والبقاء ، أما إذا عجز عن القيام بهذا التوافق فمصيره – دون شك – إلى الهلاك (نجاتي ، ١٩٨٤ : ٣٦١) .

ولذلك كان من الطبيعي أن ينصب اهتمام علم النفس على البقاء السيكولوجي والاجتماعي للفرد أكثر مما ينصب على البقاء الطبيعي والبيولوجي حسب اتجاه علماء البيولوجيا . ومن هنا يفسر السلوك الإنساني باعتباره توافقات مع مطالب الحياة وضغوطها ، وهذه مطالب في أساسها اجتماعية نفسية تتضح في صورة علاقات متبادلة بين الفرد والآخرين وتؤثر بدورها في التكوين السيكولوجي للفرد (فهمي ، ١٩٧٨ : ١٠) .

ولهذا قام **الباحث** بتقديم عرض نظري لمجالات التوافق وأساليب التوافق غير السوي ، ثم عرض التوافق المهني ومظاهره ، وسوء التوافق المهني وأسبابه ومظاهره والعوامل التي تؤثر فيه ، ونظريات التوافق المهني .

الفرق بين التكيف والتوافق :-

وتوجد في اللغة العربية كلمات أخرى للتوافق مثل : " التكيف ، التلاؤم ، المسايرة ، المجاراة " ، وكل المفاهيم السابقة تختلف عن بعضها البعض ، وذلك حسب المعني أو المجال الذي تستخدم فيه ،وقد فرق " محمد عبد الحميد ، ١٩٨٧ " بين هذه المفاهيم :

التلاؤم Accommodation : وهو مصطلح اجتماعي يستخدم باعتباره عملية اجتماعية وظيفتها تقليل الصراع بين الجماعات .

التكيف Adaptation : وكما قصده " دارون Darwen " باعتباره مصطلحا بيولوجيا ، يعني قدرة الكائن الحي على أن يعدل من نفسه أو يغير من بيئته .

المسايرة Conformity : وهو مصطلح اجتماعي ، يعني الامتثال للمعايير والتوقعات الشائعة في الجماعة .

التوافق Adjustment : وهو المفهوم النفسي والاجتماعي ، وبصفة عامة فهو مفهوم نسبي (الطويل ، ٢٠٠٠ : ١٣ - ١٤) .

وهناك فرق بين مفهوم التوافق ومفهوم التكيف (Adaptation) والتكيف أحد المصطلحات التي يستخدمها علماء الفسيولوجيا (علم وظائف الأعضاء) ليشيروا من خلاله إلى التغيرات التي تحدث في أحد أعضاء الجسم ، كنتيجة لآثار معينة تعرض لها . كما يستخدمه علماء البيولوجي (علم الحياة) ليشيروا من خلاله إلى التغيرات البنائية أو السلوكية التي تصدر عن الكائن الحي ، وتجعله أي السلوك أكثر مواءمة للشروط البيئية التي يعيش في ظلها الكائن . ولهذه التغيرات قيمتها في تحقيق بقاء الكائن الحي . وعندما انتقل مفهوم التكيف إلى علم النفس عنى به التعديلات والتغيرات الأكثر عمومية والأكثر فائدة في مواجهة المطالب البيئية . والتكيف عادة مفهوم يستخدم لوصف عملية الاستبعاد التي يقوم بها الكائن الحي للسلوك الفاشل الذي لا يحقق الهدف أثناء تعلم الاستجابة الصحيحة أو الناجحة . وأصبح يستخدم هذا المصطلح الآن في علم النفس للإشارة إلى أي تغير في نمط سلوك الفرد ، يصدر عنه في محاولته تحقيق التوافق مع الموقف الجديد وعلى هذا يرتبط مفهوم التكيف (Adaptation) بالجوانب الحسية والجسمية عند الكائن الحي بصورة أكبر ، بينما يرتبط مفهوم التوافق بالجوانب الاجتماعية ، أي ما يخص الإنسان دون الحيوان (كفافي ، ١٩٩٠ : ٣٧) .

ويجب أن نفرق بين التكيف Adaptation والتوافق Adjustment ، فالتوافق ينطــوي علــى وظيفة أساسية هي تحقيق التوازن مع البيئة بمعناها الشامل الكلي ، وأما التكيف فهو لا يعــدو عن كونه مجرد تكيف مادي فيزيائي مع البيئة (دمنهوري ، ١٩٩٦ : ٨٤) .

ويفضل استخدام لفــظ " التكيــف " Adaptation للدلالــة علــى التكيــف البيولــوجي أو " الفسيولوجي " للكائن الحي ، أي التكيف لبيئته ، بينما يقصر لفــظ التوافــق Adjustment للدلالة على التكيف الاجتماعي بوجه عام (المليجي والمليجي ، ١٩٨٢ : ٣٨٦) .

ويبدو أن استخدام لفظ التوافق أنسب بالنسبة للإنسان الذي يتأقلم لظروف البيئة الطبيعيــة والظروف الاجتماعية ،فالإنسان لديه القدرة علي أن يغير ويعدل من ســلوكه عنــدما يواجــه مشكلة في بيئته الاجتماعية ، أو يغير من سلوك أفراد الجماعة ، وذلك حتى يحقق الانــسجام والتواؤم مع أفراد جماعته ، وما استخدام الاختراعات العلمية الحديثة إلا نوع من التوافق مــع الظروف الطبيعية (دخان ، ١٩٩٧ : ٢١) .

ونتيجة لذلك أصبح مفهوم التوافق عند استخدامه لتفسير السلوك الاجتماعي أكثر اتــساعا وصارت له تصنيفات شتي ، حيث تعبر عن مستوي من مــستويات حيــاة الفــرد ، فيقــال : التوافق الشخصي ، والتوافق الاجتماعي ، والتوافق المهني ، والتوافق الدراسي ... وقد يعرف المفهوم بالإضافة إلى نمط الاستجابة التي يقوم بها الفرد في المواقف التي تواجهــه فيقــال : التوافق السوي ، والتوافق المرضي (الخضري ، ١٩٨٧ : ٢٠٣- ٢٠٤) .

وبناءً على ما سبق ذكره فان **الباحث** يؤيد فريق الباحثين الذين يرون أهمية التفريق بــين التكيف والتوافق ، على اعتبار أن التوافق أعم وأشمل من التكيف ، فالتوافق يشير الى إشــباع الحاجات النفسية والاجتماعية والبيولوجية ، بينما التكيف ينحصر في التغيير الــداخلي للكــائن الحي ، ويعتبر مفهوم التوافق أكثر ملاءمة لدراسته الحالية من مفهوم التكيف .

تعريف التوافق :

معنى التوافق في اللغة :

التوافق مأخوذ من وفق الشيء أي ما لاءمه ، وقد وافقه موافقــة ، واتفــق معــه اتفــاق (ابن منظور ، ١٩٨١ : ٢٦٢) .

وكما جاء في المعجم الوسيط أن التوافق أن يسلك المرء مسلك الجماعة ويتجنب ما عنده من شذوذ في الخلق والسلوك (أنيس وآخرون ، ١٩٧٢ : ١٠٤٧) .

معنى التوافق اصطلاحاَ :

التوافق حالة من التوائم والانسجام بين الفرد وبيئته تبدو في قدرته على إرضاء أغلب حاجاته وتصرفه تصرفاً مرضياً إزاء مطالب البيئة المادية والاجتماعية ، ويتضمن التوافق قدرة الفرد على تغيير سلوكه وعاداته عندما يواجه موقفاً جديداً أو مشكلة مادية أو اجتماعية أو خلقية أو صراعاً نفسياً .. تغييراً يناسب هذه الظروف الجديدة (راجح ، ١٩٨٢ : ٤٧٠) .

مجالات التوافق :

هناك مجالات كثيرة للتوافق ، ترجع لطبيعة العلاقة بين الفرد والبيئة ، والتي تنشأ عن عملية التغير المستمرة بين الفرد والبيئة للوصول الى حالة توافق وانسجام ، ومن هذه المجالات :-

١-**التوافق الشخصي** . ويقصد به قدرة الفرد على التوفيق بين دوافعه المتصارعة توفيقا يرضيها جميعا إرضاء متزنا (عوض ، ١٩٩٦ : ٣٠) . ويتضمن السعادة مع النفس والرضا عن النفس وإشباع الدوافع والحاجات الداخلية الأولية الفطرية والعضوية والفسيولوجية والثانوية والمكتسبة ويتضمن كذلك التوافق لمطالب النمو المختلفة (زهران ، ١٩٨٢ : ٢٩) .

٢-**التوافق الاجتماعي** . ويتضمن السعادة مع الآخرين والالتزام بأخلاقيات المجتمع ومسايرة المعايير الاجتماعية والامتثال لقواعد الضبط الاجتماعي وتقبل التغير الاجتماعي ، والتفاعل الاجتماعي السليم والعمل لخير الجماعة ، والسعادة الزوجية ، مما يؤدي إلى تحقيق " الصحة الاجتماعية " (زهران ، ١٩٨٢ : ٢٩) .

٣-**التوافق العقلي** . عناصر التوافق العقلي هي : الإدراك الحسي ، والتعلم والتذكر والتفكير ، والذكاء والاستعدادات ، وبقيام كل بعد من هذه الأبعاد بدوره كاملا ومتعاونا مع بقية العناصر يتحقق التوافق العقلي (عوض ، ١٩٩٦ : ٣١) .

٤-**التوافق الديني** . الجانب الديني جزء من التركيب النفسي للفرد ، ولا شك أن التوافق الديني إنما يتحقق بالأيمان الصادق ، ذلك أن الدين من حيث هو عقيدة وتنظيم للمعاملات بين الناس ذو أثر عميق في تكامل الشخصية واتزانها ، فهو يرضي حاجة الإنسان إلى الأمن ، وذلك بأشعاره بأنه يستند الى قوة خارقة تتعدى حدود القدرة البشرية المحددة ، فيزيد هذا من ثقته بنفسه ويمنحه الجرأة في مواجهة الحياة ، ويدرك أنه الملاذ الوحيد حين تتأزم الأمور .

والدين يحقق للإنسان العيش في زحمة الحياة عيشة راضية بما قسمه الله في حدود قدراته وبذلك يتحقق له حسن التوافق ... أما إذا فشل الإنسان في التمسك بالدين ساء توافقه واضطربت نفسه وأصبح نهبا للقلق (عوض ، ١٩٩٦ : ٣١ – ٣٢) .

٥-**التوافق السياسي** . يتحقق التوافق السياسي عندما يعتنق الفرد المبادئ الأساسية التي تتمشى مع تلك التي يعتنقها المجتمع أو يوافق عليها ، أي عندما يساير معايير الجماعة التي يعيش فيها ، وهو إذا خالف هذا فإنه سيتعرض ولا شك لكثير من الضغوط المادية والنفسية ، قد يتعرض للاضطهاد أو للنبذ أو الاستهجان ، أو قد ينشأ صراع داخل نفسه يعوق إشباع كثير من حاجاته ، حاجته إلى التقدير الاجتماعي ، ذلك أنه لن يكون موضع قبول أو تقدير أو احترام من الآخرين ، كما أنه لن يتحقق له مكانة اجتماعية داخل الجماعة ، كل هذا سيؤدي بدوره إلى أن يكون الفرد في حالة إحباط وتوتر وقلق ، وعليه أن يجد حيلة للتخفيف من هذا القلق والتوتر .. إما بأن يساير معايير الجماعة – أو يغير مبادءه السياسية ، أو أن يوفق بينها وبين تلك التي تسود مجتمعه – أو أن يقمع هذه المبادئ والأفكار ، أو أن ينتقل الى مجتمع آخر يرحب بمبادئه ، وإلا فلن يتحقق له التوافق بينه وبين مجتمعه (عوض ، ١٩٩٦ : ٣٢ – ٣٣) .

٦-**التوافق الجنسي** . يلعب الجنس دورا بالغ الأهمية في حياة الفرد ، لما له من أثر في سلوكه وعلى صحته النفسية . ذلك أن النشاط الجنسي يشبع كلا من الحاجات البيولوجية والسيكولوجية ، وهو من وجهة النظر البيولوجية يعمل على تجنب التوتر الفسيولوجي ، كما أنه من وجهة النظر السيكولوجية هام في إشباع الكثير من الحاجات الشخصية والاجتماعية ، وإحباطه إنما هو مصدر للصراع والتوتر الشديدين . وتختلف الطريقة التي تشبع بها الحاجات الجنسية ودرجة هذا الإشباع اختلافا واسعا باختلاف ظروف الحياة ، وباختلاف خبرات تعلم الفرد التي تلعب دورا هاما في تحديدها . والمحك الوحيد للتوافق الجنسي هو ما يحققه شخص ما من إشباع معظم الوقت . كما ينبغي أن نكون على علم بأن العوامل التي تعوق التوافق الجنسي هي .. النوم الفيزيقي المتأخر ، والقيود الشديدة من جانب الوالدين .. والشعور العام بالعجز (عوض ، ١٩٩٦ : ٣٣ – ٣٥) .

٧- **التوافق الاقتصادي** . التغير المفاجئ بالارتفاع أو الانخفاض في سلم القدرات الاقتصادية يحدث اضطرابا في أساليب توافقه الشخصية مع المجتمع ، ذلك أن الانخفاض يتطلب من الفرد تكوين عادات ورغبات جديدة كما أن من طبيعة الحاجات المكتسبة أن الناس لا يستطيعون النكوص الى طرق العيش التي تعتبر أكثر بدائية من تلك التي يعيشون على مستواها دون أن يعانوا شعورا بالحرمان . بينما الارتفاع لا يقتضي من الفرد هذا ولا يتطلبه ، وأن كان يزيد من قدرته الشرائية ، وزيادة إحساسه بالإحباط إذا لم يجد السلع التي يرغبها ،

وبذلك تمنع بعض الحاجات عنده من أن تشبع ، ويلعب حد الإشباع دورا بالغ الأهمية في تحديد شعور الفرد بالرضا أو الإحباط ، وذلك عن طريق تعينه للنسبة بين الحاجات التي لقيت الإشباع ، وتلك التي لم تلق الإشباع ، فإذا غلب على الشخص الشعور بالحرمان والإحباط ، فذلك نتيجة لكون حد الإشباع عنده منخفضا ، أما إذا غلب عليه الشعور بالرضا ، فذلك نتيجة لكون حد الإشباع عنده مرتفعا ، وبهذا يتحقق التوافق الاقتصادي – الذي يتمثل في شعور الفرد بالرضا – وليس من شك أن مرونة الفرد لها أثر بالغ في تحقيق التوافق الاقتصادي (عوض ، ١٩٩٦ : ٣٥ – ٣٦) .

٨-**التوافق المدرسي** . حالة تبدو في العملية الدينامية المستمرة والتي يقوم بها الطالب لاستيعاب مواد الدراسة والنجاح فيها ، وتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة الدراسية ومكوناتها الأساسية . فالتوافق الدراسي تبعا لهذا المفهوم ، قدرة مركبة تتوقف إلى نوعين من العوامل الطائفية .. عقلية ، واجتماعية أو بتعبير آخر فالتوافق الدراسي يقوم إلى بعدين أساسيين ، بعد عقلي ، وبعد اجتماعي ، هو إذن يتوقف على كفاية إنتاجية ، وعلاقات إنسانية . كما أن قدرة الطالب على تحقيق التلاؤم بينه وبين أساتذته وزملائه ، إنما يساعد علية توافقه الذاتي وسماته الشخصية والانفعالية ، وتمكنه من عقد صلات مثمرة بينه وبينهم واشتراكه في النشاط الاجتماعي والثقافي للحياة الدراسية إنما يحقق توافقه الدراسي بل ويحقق هدفه من الدراسة (عوض ، ١٩٩٦ : ٣٦ – ٣٧) .

٩-**التوافق الترويحي** . يقوم التوافق الترويحي في حقيقته على إمكانية التخلص مؤقتا من أعباء العمل ، ومسئولياته ، أو التفكير فيه خارج مكان العمل ، والتصرف في الوقت بحرية وممارسة السلوك الحر التلقائي الذي يحقق فيه الفرد فرديته ويمارس فيه هواياته رياضية كانت أم عقلية أو ترويحية ويتحقق بذلك الاستجمام . وهناك من تطاردهم أعمالهم أثناء الليل وطول النهار بل وفي الأماكن التي يذهبون إليها للترويح أو قضاء إجازة نهاية الأسبوع أو الإجازة السنوية ... كالأطباء وأساتذة الجامعات ، وهؤلاء يتعرضون لسوء التوافق الترويحي ، فيعودون إلى أعمالهم دون رغبة فيها ولا بالحيوية المرتجاة .. فيعوق ذلك توافقهم المهني وغيره من أنواع التوافق الأخرى نظرا لأهمية العمل في حياة الفرد (عوض ، ١٩٩٦ : ٣٧ – ٣٨) .

١٠-**التوافق المهني** . هو العملية الدينامية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية - المادية والاجتماعية - والمحافظة على هذا التلاؤم (عوض ، ١٩٩٦ : ٣٨) . ويتضمن أيضا الاختيار المناسب للمهنة والاستعداد لها علما وتدريبا لها والدخول فيها والإنجاز والكفاءة والإنتاج والشعور بالرضا والنجاح (زهران ، ١٩٨٢ : ٢٩) . فإذا دخل الفرد في عمل ورضي به واستقر في ذلك العمل

وقبل بالدخل المادي فاته يعيش سعيدا ، ويستطيع إذا واجهته مشكلات في العمل أو خارجه أن يتغلب إلى هذه المشكلات سواء بقدراته الذاتية أم بمساعدة المرشد المهني المختص (الزغبي ، ١٩٩٤ : ٣٥) .

ويرى الباحث أن مجالات التوافق مرتبطة مع بعضها البعض بل ومتداخلة ومن الصعب فصلها ، فالتوافق الذاتي هو المؤشر الأول وهو المنطلق للتوافق العام ، لأن الشخص السليم هو الشخص المتوافق ذاتياً واجتماعياً وعقلياً ودينياً وسياسياً وجنسياً ومدرسياً ، وأيضا متوافق مع بيئته وعمله ، وبالتالي لا يمكن فهم سيكولوجية التوافق المهني إلا بعد معرفة سيكولوجية التوافق العام

أساليب التوافق غير السوي Mechanisms of Adjustment :

يحاول كل إنسان جاهدا في سلوكه أن يحقق أكبر قدر من التوافق يمكنه تحقيقه . فلكل منهم حاجاته ودوافعه التي يحاول إرضاءها – سواء بيولوجية أو نفسية – مع مراعاة الظروف الاجتماعية والمادية التي تحيط به . ويمكن وصف عملية التوافق كسلسلة من الخطوات تبدأ عندما يشعر الفرد بحاجة ما وتنتهي عندما تشبع هذه الحاجة . وبين بدايتها ونهايتها يقوم الفرد بمحاولات مختلفة يجاهد فيها لتخطي العقبات التي تحول دون إشباعه الفوري والمباشر لحاجاته . وبذلك يزيل الإحباط الذي يستشعره إزاء عدم تحقيق رغباته (طه ، ١٩٩٢ : ٤٤ – ٤٥) .

وحيل الدفاع النفسي هي وسائل وأساليب لا شعورية من جانب الفرد من وظيفتها تشويه ومسخ الحقيقة حتى يتخلص الفرد من حالة التوتر ، والقلق الناتجة عن الإحاطات والصراعات التي لم تحل والتي تهدد أمنه النفسي وهدفها وقاية الذات والدفاع عنها والاحتفاظ بالثقة في النفس واحترام الذات وتحقيق الراحة النفسية . وحيل الدفاع النفسي تعتبر محاولات للإبقاء على التوازن النفسي من أن يصيبه الاختلال . وهي حيل عادية يلجأ إليها كل الناس . السوي واللاسوي والعادي والشاذ والصحيح والمريض ، ولكن الفرق بينهما هو نجاح الأول وإخفاق الثاني باستمرار ، ووجودها بصورة معتدلة عند الأول وبصورة مفرطة عند الثاني . ما زاد عن الحد انقلب إلى الضد (زهران ، ١٩٨٢ : ٤١) .

ويمكن **تصنيف الأساليب المرضية غير السوية تبعا لشكل السلوك الظاهري** إلى أربعة أنواع (مرسي ، ١٩٨٥ : ١٥٤) :

أولا : أساليب هجومية : وهي الأساليب التي تتخذ شكلا مضادا للمجتمع . أو التي يكون اتجاهها إلى الخارج وليس نحو الذات . وهذه الأساليب ، وان كانت تتضمن الدخول في

التفاعل مع الجماعة ، إلا أن هذا التفاعل يتم بشكل لا تكاملي أي في غير مصلحة الجماعة ، ويسمي هذا النوع من الدفاع بالدفاع عن طريق الهجوم على الآخرين ، ومنها التبرير ، التقمص ، الإسقاط ، التعويض ، النقل أو الإزاحة .

ثانيا : أساليب انسحابية : وهي تتضمن الهروب أو الانسحاب من المواقف التي تثير الصراع . والصفة المميزة لهذه الأساليب أنها تنطوي على قصور واضح في التفاعل أو النشاط الاجتماعي ، سواء عن طريق الانزواء السلبي أو الرفض الإيجابي للتعاون ، كما أنها تكون مصحوبة في الغالب بالتعويض عن طريق " الانسحاب بعيدا عن الآخرين " ، ومنها الانعزال ، أحلام اليقظة ، النكوص .

ثالثا : الأساليب الاستعطافية : تتضمن جميع الوسائل التي يظهر فيها الخوف أو المرض والأوجاع الجسمية بشكل واضح . ويسمى هذا النوع بالدفاع عن طريق " الالتجاء إلى الناس " . وتقع الأساليب الاستعطافية ضمن الأساليب السلوكية التي يطلق عليها حاليا اسم " العصاب " (Neurosis) ، ومنها الهستيريا ، الوساوس ، المخاوف المرضية .

رابعا : القلق المرضي : إذا لم يجد الفرد أي مخرج له من مشكلاته أو التخلص من قلقه بالطرق سابقة الذكر فانه يظل يعاني القلق والاضطراب والإنهاك والعصبية وهنا يصبح القلق في ذاته حالة مرضية ، هي حالة الشخص الذي فشل تماما في تحقيق التوافق .

وهناك **تقسيم آخر لحيل الدفاع النفسي** وهو (زهران ، ١٩٨٢ : ٤٢) :

١ -**حيل الدفاع السوية** : وهي غير عنيفة وتساعد الفرد في حل أزمته النفسية وتحقيق توافقه النفسي .

٢ -**حيل الدفاع غير السوية** : وهي عنيفة ويلجأ إليها الفرد عندما تخفق حيله الدفاعية السوية فيظهر سلوكا مرضيا .

ويري **الباحث** أن هذه هي أهم أساليب التوافق غير السوي ، وهذه الأساليب قد تكون واضحة وجلية عند كثير من الناس ، وتمارس بشكل يومي وملحوظ ، وهؤلاء يعانون من حيث لا يشعرون بأمراض عصابية قد تكون بسيطة ، أو متوسطة ، أو كبيرة ، وبعض الناس لا تلاحظ عليهم إلا نادراً ، لكن لا يعني هذا أن استخدام هذه الأساليب أن الشخص غير سوي ، لأن استخدام هذه الحيل تشعر الإنسان بالتوافق وتخفف من حدة التوتر ، ويحدث عدم التوافق في حالة الإفراط في استخدام هذه الأساليب ، وبالتالي تؤدي إلى حالة من التوتر وعدم الإشباع .

أولا : التوافق المهني

التوافق المهني Occupational Adjustment :

لقد تحدث الباحث في الفقرات السابقة عن سيكولوجية التوافق العـام ، أمـا الآن فـسيتم الحديث بإذن الله عن سيكولوجية التوافق المهني ، على اعتبار أنه أحد فروع التوافـق العـام المتخصصة والمتعلقة بمجال العمل . ولا شك أن مجال العمل يعتبر من أهم المجالات التـي ينبغي أن يحقق فيها الفرد أكبر قدر من التوافق . وترجع هذه الأهمية إلى عاملين أساسـيين :أحدهما أن الفرد يقضي نسبة كبيرة من وقته في ميدان العمل .والثاني هو الدور الهام للعمـل وتأثيره على حياة الفرد ومكانته (طه ، ١٩٨٠ : ٥٣) .

ولا ينبغي أن نتصور أن التوافق المهني هو توافق فرد لواجبات عمله المحـددة ذلـك أن التوافق المهني يعني توافق الفرد لبيئة العمل ، وهذا يتضمن توافقـه لكـل العوامـل البيئيـة المحيطة به في عمله ، ولكل التغيرات التي تحدث لهذه العوامل خلال فترات الـزمن ، كمـا يتضمن توافقه لكل خصائصه الذاتية ، أي أنه يتوافق مع صاحب العمل ، ومـع رئيـسه فـي العمل ، ومع متطلبات العمل نفسه ، ومع الظروف الاقتصادية للعمل ، كما يتوافق أيضا مـع استعداداته الذاتية ، ومع ميوله ومزاجه (عوض ، ١٩٧٦ : ٣) .

تعريف التوافق المهني :

-**يعرف عوض** التوافق المهني " هو العملية الدينامية المستمرة التي يقوم بها الفـرد لتحقيـق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية – المادية والاجتماعية والمحافظة على هذا التلاؤم ، وينبغي أن يكون في الحسبان أن قدرة الفرد على التكيف لظروف ومطالب العمل ، إنما تعني أن يتكيـف للآلة ولروتين العمل ، ولزملائه ولمزاج رئيسه ، وللظروف الفيزيقية التي تحـيط بـه ، وأن يدرك أن رغبته الصادقة في العمل وقدرته على أدائه أداء مرضيا ، ليست في ذاتهـا ضـمانا لقبوله من زملائه ، أو ترقيته من رئيسه " (عوض ، ١٩٧٧ : ٣٨) .

-**ويعرف أحمد راجح** (١٩٧٠) التوافق المهني بأنه " قدرة الفرد علـى أن يعقـد صـلات اجتماعية مرضية مع من يشرفون عليه أو يعملون معه كما يتضمن قدرة الفرد على التـوائم مـع بيئتـه الاجتماعيـة فـي مختلـف نواحيهـا المهنيـة والاقتـصادية والمنزليـة (عبد القادر ، ٢٠٠٠ : ١٠٧-١٠٨) .

-**ويعرف الزبيدي** التوافق المهني بأنه " قدرة الفرد على أن يتكيف تكيفا سليما وأن يتواءم مـع بيئته الاجتماعية أو المادية أو المهنية أو مع نفسه " (الزبيدي ، ١٩٩١ : ٢٤٦ – ٢٤٧) .

-**يعرف مرسي** التوافق المهني بأنه حصول الشخص على عمل يناسب قدراته وإمكاناته ويرضي ميوله وطموحاته ، ويشعر بالنجاح والتفوق ، ويدرك فيه رضا المشرفين والزملاء عنه وعن إنتاجه ، فإذا فقد العامل مشاعر الرضا والإرضاء في العمل ساء توافقه في عمله مع نفسه ومع الناس (مرسي ، ١٩٨٨ : ١٤٢) .

-**يعرف طه** التوافق المهني بأنه " توافق الفرد لدينا عمله ، فهو يشمل توافق الفرد لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل ، وتوافقه للتغيرات التي تطرأ على هذه العوامل من فترات من الزمن ، وتوافقه لخصائصه الذاتية ، وهكذا فإن توافق الفرد مع مخدمه ، ومع المشرف عليه ، ومع زملائه ، وكذلك توافقه مع مطالب العمل نفسه ، وتوافقه مع ظروف السوق المتغيرة والخاصة بالعمل ، وتوافقه مع قدراته الخاصة ، ومع ميوله ، ومع مزاجه ، يعتبر هذا جميعا متضمنا في مفهوم التوافق المهني " (طه ، ١٩٨٠ : ٥٣) .

-**ويعرف سكوت** (١٩٥٨) Scott التوافق المهني بأنه " توافق الفرد لدينا عمله .. فهو يشمل الفرد لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل ، وتوافقه للتغيرات التي تطرأ على هذه العوامل على مر الزمن ، وتوافقه لخصائصه الذاتية . وهكذا فان توافق الفرد مع المشرف عليه ، وصاحب العمل أو المسئول عنه ، ومع زملائه ، وكذلك توافقه مع مطالب العمل ، وتوافقه مع ظروف العمل المتغيرة ، وتوافقه مع قدراته الخاصة ، ومع ميوله ، ومع شخصيته ، يعتبر هذا جميعا متضمنا في مفهوم التوافق المهني " (مرسي ، ١٩٨٥ : ١٤٦ – ١٤٧) .

-**ويعرف** التوافق المهني بالنسبة لنتائجه " وإحدى هذه النتائج هي الرضا المهني . فهناك الرضا الإجمالي عن العمل كما أن هناك الرضا عن جوانب معينة من بيئة العمل .. ومقياس الرضا الإجمالي عن العمل يسمح للعامل أن يقيم كل جانب للعمل فيما يتعلق بالأهمية النسبية له .. ومقاييس الرضا المهني لها جوانب كثيرة مترابطة تشير إلى التوافق المهني من بين هذه زيادة الأجر ، التقدم داخل الشركة ، الثبات في العمل ، التنقل ، سمعة العامل ، والاستفادة من قدرات الفرد .. " (طه ، ١٩٨٠ : ٥٤) .

-**يعرف عبد القادر** التوافق بصفة عامة " يعني عمل الترتيبات اللازمة والتنظيمات المختلفة والإعداد لعمل شيء ما أو السعي إلى تحقيق انسجام بين عناصر موضوع ما أو إعداد الأشياء لكي تتفق مع مستوى معينا أو لكي تخدم غرضا معينا كما أن اللفظ يستخدم للدلالة على شقين الأول عمل ارتباط بين شيئين والآخر توفير الراحة للناس " (عبد القادر ، ٢٠٠٠ : ١٠٧) .

من خلال استعراض **الباحث** للتعريفات السابقة ، واستطلاع الأدب التربوي والسيكولوجي حول مفهوم التوافق بصورة عامة والتوافق المهني بصورة خاصة ، **عرف الباحث** التوافق المهني إجرائيا ليناسب طبيعة متغيرات الدراسة الحالية

بأنه " قدرة الفرد على التوافق مع مهنته وزملائه ورؤسائه والمشرف عليه ، ومع خصائصه الذاتية وميوله ، ومع مطالب العمل وظروفه المتغيرة ، وتوافقه مع دخله ، وشعوره بالأمن والاستقرار في العمل ، والقدرة على التقدم في العمل و تحسين مهاراته ، والقدرة على إنجاز العمل إنجازا مرضيا " ، وفي هذه الدراسة يعبر عن مستوى التوافق المهني بالدرجة التي يحصل عليها الفرد في المقياس المستخدم من إعداد الباحث .

مظاهر التوافق المهني :

للتوافق المهني مظاهر ، وأول مظاهره الرضا عن العمل . وهناك الرضا الإجمالي عن العمل والرضا عن جوانب معينة من بيئة العمل ، وكل مظاهر الرضا عن الجوانب المختلفة للعمل ، ليس من الضروري أن تتعادل مع الرضا عن العمل ككل ومقياس الرضا الإجمالي عن العمل يسمح للعامل بأن يقيم كل جانب فيما يتصل بالأهمية النسبية له ومهما كان ، فان مقاييس الرضا الإجمالي عن العمل ستحدد مظاهر العمل التي تهم كل فرد ، ذلك أن لها جوانب كثيرة مترابطة تشير إلى التوافق المهني منها " زيادة الأجر ، والتطور الذاتي للشركة ، وثبات العمالة ، وانفكاك العمالة ، وشعبية العامل ، والاستفادة من قدرات الفرد " . أما الرضا عن العمل فانه يرتبط بعوامل مثل " السن والتعليم والتدريب والمهنة والشخصية والتوافق العام والرضا العام " ، ومن الملاحظ أن هذه العوامل هامة في فهم التوافق المهني الذي بمكن أن يستدل عليه من خلال محكيين : الأول : الرضا عن العمل ... Job Satisfaction ، والثاني : الإرضاء ... Satisfactoriness (عوض ، ١٩٩٦ : ٣٨ – ٣٩) .

المحك الأول : **الرضا عن العمل** Job Satisfaction .

فالرضا يشمل الرضا الإجمالي عن العمل والرضا عن مختلف جوانب بيئة عمل الفرد (مشرفه ، وزملائه ، والشركة أو المؤسسة التي يعمل لها ، وظروف عمله ، وساعات عمله ، وأجره ، ونوع العمل الذي يشغله) كما يشمل إشباع حاجاته وتحقيق أوجه طموحه وتوقعاته . ويشمل اتفاق ميوله المهنية وميول معظم الناس (الناجحين) ، اللذين يعملون في مهنته (طه ، ١٩٨٠ : ٥٤) .

المحك الثاني : **الإرضاء** Satisfactoriness .

أما الإرضاء ، فانه يتضح من إنتاجيته وكفايته . ومن الطريقة التي ينظر بها إليه مشرفه ، وزملاءه ، والشركة أو المؤسسة التي يعمل لها . كما يتضح سلبيا من غيابه وتأخره ، ومن الإصابات التي تكون له ، ومن عدم قدرته على البقاء في العمل لمدة

مرضية من الزمن . ويتضح أيضا من اتفـــاق قدراتـــه ومهاراتـــه وتلـــك المتطلبـــة للعمـــل (طه ، ١٩٨٠ : ٥٤) .

وتظهر محكي التوافق المهني واضحة جلية في قوله تعالى " يا أيتهـــا الـــنفس المطمئنـــة ارجعي إلى ربك راضية مرضية فادخلي في عبادي وادخلي جنتي " (الفجر ، ٢٧ - ٣٠) . والرضا يشمل إشباع الفرد لحاجاته وميوله ، والإرضاء يشمل زملائه ومشرفه ومجتمعه وربه طالما متمسك بالمعايير الربانية في كيفية الإشباع .

والفرد هو الوحدة الأساسية في الدراسة المتعلقة بالتوافق المهني ، والتغيرات التي تطـــرأ على نواحي الرضا والإرضاء من أهم صور التوافق المهني ، ذلك أن الرضا والإرضاء قـــد يتفاوتان بالنسبة للفرد الواحد على مر الأيام ، وكذا فقد تكوم هناك دورات من الإشباع وعـــدم الإشباع ، ودورات من الإرضاء وعدم الإرضاء في التاريخ المهني للفرد ، ذلـــك أن التـــاريخ المهني هو السياق الذي يحدث خلاله التوافق المهني للفرد . وقد تختلف أنماط التوافق المهني باختلاف المهن ، فالمعايير ذات الدلالة قد تختلف من مهنة لأخري . كما قـــد يختلـــف نمـــط العلاقات المتداخلة في المحكات نفسها من مهنة إلى أخري . ويتأثر التوافق المهني بالعوامـــل الديموجرافية – السن ، الجنس ، ومستوى التعليم ...الخ – والتدريب ونمط الشخصية والتوافق خارج نطاق العمل لذا فانه يبدو من المعقول أن درجة الرضا والإرضـــاء تعكـــس درجـــات مختلفة من التوافق المهني بالنسبة لاختلاف السن ، والجنس ، ومستويات التعليم ، والتدريب ، وغيرها ... لذا يجب أن نضع في اعتبارنا هذه الارتباطات حتى نفهم ناحية التوافـــق المهنـــي على حقيقتها . وهناك عوامل مهنية ترتبط بالرضا عن العمل ، والعوامل الغالبـــة فـــي هـــذه الناحية هي : الأجر وزملاء العمل ونوع العمل والإشراف ومدى الارتباط بالمؤسسة والشعور بالأمن والإدارة وفرص الترقي . ويمكن فهم اتجاهات العمال ومعنوياتهم فهما صـــحيحا فـــي نطاق علاقاتهم بالمحكات السلوكية كالقدرة الإنتاجية ، والنقـــل الـــداخلي ، والغيـــاب ونـــسبة الحوادث ، والمشكلات المتعلقة بالنظام ، والمنازعات ، ولا يكون التوافق المهني متكـــاملا إذا لم يشتمل على هذه المحكات السلوكية (عوض ، ١٩٧٦ : ٤ – ٥) .

ويلاحظ أن الشعور بالملل من العوامل المؤثرة على التوافق المهنـــي وخاصـــة بالنـــسبة للأعمال الروتينية ، كما يتأثر توافق الفرد بمدي التناقض بين أهدافه وخبراتـــه ، ويلاحـــظ أن العامل المحدود الأهداف يستطيع أن يتوافق مع الظروف المهنية حتى ولو كانت غير ملائمـــة بدرجة أكبر من الشخص الطموح ، وتعتبر الصلاحية المهنية ، أي مقارنة إمكانيـــات الفـــرد بمقتضيات العمل ، أحد الأبعاد الأساسية للتوافق المهني (عوض ، ١٩٧٦ : ٦)

الخلاصة إذن هي أن " التوافق يتضمن خفض التوتر الذي تـــستثيره الحاجـــات Needs فإذا تحقق خفض توتر الفرد بدون توريطه في توتر ذي درجة معادلة أو يزيـــد مـــن الخطـــر

اعتبر التوافق مرضيا " ، وأن جميع ما نقوم به من سلوك ما هو إلا محاولة ناجحة أو فاشلة لخفض التوتر وتحقيق التوافق المطلوب (طه ، ١٩٩٢ : ٣٠ – ٣١) .

***الرضا عن العمل** Job Satisfaction .

هناك عدد من المصطلحات التي شاع استخدامها للتعبير عن المشاعر التي يشعر بها الفرد تجاه عمله . فهناك الروح المعنوية morale والاتجاه النفسي نحو العمل Attitude towards the job وهناك أيضا الرضا عن العمل Job Satisfaction (الرضا الوظيفي أو الرضا المهني) وهذه المصطلحات وإن اختلفت تفصيلات مدلولاتها ، إلا أنها تشير بصفة عامة إلى مجموع المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو العمل الذي يشغله حاليا . وهذه المشاعر قد تكون سلبية أو إيجابية . وهي تعبر عن مدى الإشباع الذي يتصور الفرد أنه يحققه من عمله . فكلما كان تصور الفرد أن عمله يحقق له إشباعا كبيرا لحاجاته ، كلما كانت مشاعره نحو هذا العمل إيجابية ، أي كلما كان راضيا عن عمله ، وكلما كان تصور الفرد أن عمله لا يحقق له الإشباع المناسب لحاجاته أو كلما تصور الفرد أن عمله يحرمه من هذا الإشباع ، كلما كانت مشاعره نحو هذا العمل سلبية ، أي كلما كان غير راضي عن عمله (دويدار ، ١٩٩٥ : ٤٥) .

وهناك الآن لدى المهتمين بهذا الموضوع أسلوبان في طريقة النظر ، وهما :

الأول : **الأسلوب العام** ، ويهتم بالرضا الكلي عن العمل ، وهنا نسأل الفرد عن رضائه - - بصفة عامة – عن مهنته باستخدام أسئلة تكون إجاباتها إما بالإثبات ، أو النفي ، أو باستخدام مقاييس ذات عبارة واحدة .

الثاني : **أسلوب الجوانب المتعددة** ، وهو ينظر إلى الرضا المهني على أنه مكون من مشاعر ، واتجاهات مرتبطة بعناصر المهنة ، فمثلا ، قد يتكون الرضا المهني الكلي من الرضا عن الراتب ، ونوع العمل ، وظروفه وأسلوب الإدارة وسياسات المؤسسة ، وإجراءاتها ، والعلاقات مع الزملاء ، وفرص الترقي ، والتقدم التي تتيحها المؤسسة (ريجيو ، ١٩٩٩ : ٢٦٨) .

ويرى الباحث أن أسلوب الجوانب المتعددة هو الأفضل ، حيث أن مشاعر الرضا تختلف من شخص الى آخر وبنسب متفاوتة ، وفي الشخص نفسه تختلف درجة الرضا من بعد الى بعد ، لذلك سيقوم الباحث باستخدام هذا الأسلوب .

***علاقة الرضا المهني بالمتغيرات** :

١-علاقة الرضا المهني بالعمر : لقد اختلفت نتائج الدراسات باختلاف طوائف الموظفين وذلك فيما يتصل بالعلاقة بين السن والرضا عن العمل . وظهر بوجه عام أن العلاقة بين

الرضا عن العمل لجميع الموظفين وبين العمر إنما هي علاقة ضئيلة ولكنها هامة في بعض مواقف العمل . ففي بعض الجماعات وجد أن الرضا عن العمل يزداد بزيادة السن وفي جماعات أخرى وجد العكس ، كما لم توجد فروق في بعض الجماعات (دويدار ، ١٩٩٥ : ٤٨) . وقد توصلت دراسة (Gibson & Kleine , 1970) إلى أن الرضا الوظيفي الكلي يزداد مع العمر ، خاصة بالنسبة للرجال . وبالتالي أن العمال الأكثر استياء عن عملهم هم الرجال الأقل سنا ، وأن العمال الأكثر رضاء هم أكبرهم سنا وهم الذين على وشك التقاعد (كشرود ، ١٩٩٥ : ٤٧٠) .

٢ -**علاقة الرضا المهني بالجنس** : إن الدراسات التي تمت حول العلاقة بين الرضا الوظيفي والجنس تعد متناسقة حيث أشارت بعض الدراسات في هذا الشأن إلى أن الرجال أكثر رضا من النساء ، بينما هناك دراسات أخري أشارت إلى العكس (عسلية ، ١٩٩٩ : ١٣) ، ففي دراسة (عبد الله ، ١٩٩٩ : ١٣) ، فقد توصلت دراسة عباس عوض (١٩٧٦) إلى أن الذكور أقل رضا عن عملهم وأن الإناث أكثر رضا عن عملهن ، وأنهن أكثر كفاية وصلاحية للعمل . وأيضا فقد توصلت دراسة عبد القادر (٢٠٠٠) إلى أن الذكور أقل رضا عن عملهم وأن الإناث أكثر رضا عن عملهن . وقد بينت دراسة عبد الخالق (١٩٨٢) إلى أن الذكور أكثر رضا من الإناث عن ظروف العمل (عسلية ، ١٩٩٩ : ١٣) ، وعن العلاقات مع الآخرين .وقد وجد كل من Sausen & York (١٩٧٨) أن الرجال أكثر رضا من النساء بصفة عامة ، وأيضا فيما يتعلق بمظاهر مثل الترقيات ، والإشراف ، والعمل (كشرود ، ١٩٩٥ : ٤٧٤) .

٣ -**علاقة الرضا المهني بالتأهيل العلمي** : ثمة تعارض كبير في نتائج الدراسات التي أجريت لإظهار العلاقة بين درجة التعليم والرضا عن العمل ، فبينت إحدى الدراسات التي أجريت على الموظفين أن الأشخاص الذين لم يكملوا مرحلة الدراسة الثانوية كانوا أكثر الموظفين رضا عن عملهم . بينما أشارت دراسات أخرى إلى عدم وجود علاقة بين درجة التعليم والرضا عن العمل ، وهناك متغيرات معينة يجب أن ندخلها في الاعتبار قبل القيام بتعميم شامل في هذا الموضوع ، وذلك مثل سياسة المؤسسة المهنية في الترقيات وذلك فيما يتصل بدرجة تعليم الموظف (دويدار ، ١٩٩٥ : ٤٩) .

٤ -**علاقة الرضا المهني بالمدة المنقضية في العمل** (سنوات الخبرة) : بينت كثير من البحوث أن الرضا عن العمل يكون غالبا في البداية ثم ينحط بالتدريج عند السنة الخامسة والثامنة . ثم يبدأ في الارتفاع مرة أخرى كلما زادت المدة التي أمضاها الفرد في العمل ، وتكون الروح المعنوية عند ذروتها بعد عشرين سنة (دويدار ، ١٩٩٥ : ٤٨) .

٥ -**علاقة الرضا المهني بعدد الأفراد الذين يعولهم الموظف** : بينت كثير من البحـوث أنـه كلما ازداد عدد الأفراد الذين يعولهم الموظف كان رضاؤه عن العمل أقل . وربما كان الضغط الذي يعانيه الموظف لأعبائه المالية الثقيلة هو السبب في تبرمه بالعمل وعدم رضـائه عنـه ، وظهر أن الفرق في الرضا بين الموظفين الذين يعولون أعدادا مختلفة من الأفراد كان ضـئيلا (دويدار ، ١٩٩٥ : ٤٨) .

٦ -**علاقة الرضا المهني بالذكاء** : لا شك أن العلاقة بين الذكاء والرضا عن العمل تتوقـف على مستوى الذكاء ومداه وتحديات العمل . ولقد أشارت إحدى الدراسات الإنجليزية أن البنات الأكثر ذكاء في أحد مصانع الشكولاته كن أكثر العاملات إحساسا بالملل والضيق . ومع ذلـك فقد بينت بعض الدراسات في هذا المجال عدم وجود علاقة بين ذكاء الأفراد والدرجات التـي حصلوا عليها في اختبارات الاتجاهات (دويدار ، ١٩٩٥ : ٤٨ – ٤٩) .

٧ -**علاقة الرضا المهني نوع العمل** : ففي دراسة لعينة من الأفراد العـاملين فـي " سـانت بول " (St . Paul) ، ظهر أن ميكانيكيو السيارات العامة كانوا أقل الأفـراد رضـا عـن عملهم بينما كان الموظفون أكثر الأفراد رضا . ولقد تمت مقابلة ١٠٠ شخص تقريبا من سبع طوائف مهنية ، وكانت الأهداف المهنية لهؤلاء غير واقعية ، فكان العاملون على الـسيارات العامة ورجال الإطفاء والعمال الكتابيون يطمحون الى الأعمال المهنية والإدارية على الـرغم من عدم معرفتهم بالتحديد للعمل الذي يلتحقون به لو سنحت لهم فرصـة التغييـر . وتـشير استجابات الأفراد في اختبار الميول المهنية أن ٩٠ % من المهنيين يحبون أعمالهم في حـين أن ٣٩ % من الكتبة يحبون أعمالهم (دويدار ، ١٩٩٥ : ٥٠) .

٨ -**علاقة الرضا المهني بالأداء** (المهارة المطلوبة) : للمهارة فيما يتـصل بالرضـا عـن العمل أثر كبير في عدة عوامل أخرى مثل نوع العمل والمكانة المهنية والمسئولية . ولقد بينت إحدى الدراسات أنه حيثما توجد المهارة بدرجة كبيرة ، فإنها تميل الى أن تـصبح المـصدر الأول لرضا العامل . فالرضا عن ظروف العمل أو الأجور يصبح ذا صفة غالبة فقط حينمـا ينقص الرضا عن المهارة إلى درجة محسوسة (دويدار ، ١٩٩٥ : ٥٠) .

٩ -**علاقة الرضا المهني بالمكانة المهنية** : تتصل المكانة المهنية بالرضا عن العمل (ولكنها ليست ملازمة له بالضرورة) . ففي إحدى الدراسات أظهر ٥٠ % من أفراد جماعـة مـن الكتبة والعمال اليدويين أنهم كانوا سعداء جدا بمهنهم ، ومع ذلك ذكر ١٧ % منهم أنهـم لـو رجع بهم الزمن فانهم يحبون أن يلتحقوا بمهنهم الحالية ، وكانت المهـن التـي رغبـوا فـي الالتحاق بها إلى حد كبير هي تلك المهن ذات المنزلة العالية أو الأعمال الحرة . ولا تتوقـف مكانة المهنة على الطريقة التي ينظر بها الفرد نحوها فحسب ، ولكنها تتوقـف علـى نظـرة الآخرين اللذين يعتد برأيهم نحو تلك المهنة . وتشير الدراسات إلى أن الموظفين لا يرضـون

عن الأعمال التي لا تتميز بمكانة اجتماعية مرموقة . وهذه القيم ثابتة نسبيا في الدولة الواحدة ففي حين أنها تختلف من دولة إلى أخرى فمن المحتمل أن تختلف أيضا من وقت إلى أخر داخل الدولة الواحدة في ظل ظروف معينة (دويدار ، ١٩٩٥ : ٥٠ – ٥١) .

١٠-**علاقة الرضا المهني بحجم المؤسسة** : أثبتت إحدى الدراسات أن الروح المعنوية وبعض الاتجاهات في المؤسسات الصناعية الصغيرة كانت أعلى بمقدار ٦ % عنها في المؤسسات الكبيرة . وتقوم الاتجاهات الطيبة في المؤسسات الصغيرة خاصة على التفاؤل بالنسبة للترقي والفرصة السانحة لتقديم المقترحات ومعاملة الموظفين واحترام مقدرة الإدارة ، وبينت كذلك إحدى الدراسات أثر حجم فرع المؤسسة الصناعية على اتجاهات العمال فظهر أن مثل هذه العلاقة تكون نتيجة لمعرفة الأفراد بعضهم بعضا في الفروع الصغيرة معرفة جيدة وبذلك يكونون أكثر تعاونا (دويدار ، ١٩٩٥ : ٥١ – ٥٢) .

سوء التوافق المهني :

تعد الحياة سلسلة من عمليات التوافق التي يعدل فيها الفرد سلوكه في سبيل الاستجابة للموقف المركب الذي ينتج عن حاجاته وقدرته على إشباع هذه الحاجات . ولكي يكون الإنسان سويا ينبغي أن يكون توافقه مرنا ، وينبغي أن تكون لديه القدرة على تقديم استجابات منوعة تلائم المواقف المختلفة وتنجح في تحقيق دوافعه . أي أن التوافق يبدو في قدرة الفرد على أن يتكيف تكيفا سليما وأن يتواءم مع بيئته الاجتماعية أو المادية أو المهنية أو مع نفسه ، والتوافق عملية معقدة الى حد كبير تتضمن عوامل جسمية ونفسية واجتماعية كثيرة وعلى هذا الأساس فإن كل سلوك يصدر عن الفرد ما هو إلا محاولة جاهدة منه لأن يحقق توافقه ، وأن هذا التوافق يكون لازما لكي يحقق له مصالحه ويكفل له البقاء والاستمرار (الزبيدي ، ١٩٩١ : ٢٤٦) .

أما سوء التوافق " فانه ينشأ عندما تكون الأهداف ليست سهلة في تحقيقها ، أو عندما تحقق بطريقة لا يوافق عليها المجتمع . وكثير من جوانب سوء التوافق لا تحقق إشباعا بالكلية . وعلى أي حال ، فإن خفض التوتر غير المرضي للحاجات يتضمن سوء التوافق " . إذن فسوء التوافق يمثل حالة عجز من جانب الفرد في أن يحقق حلا مناسبا لمشاكله وإرضاء موفقا لحاجاته ، ومن ثم يفشل في خفض توتراته بدرجة مرضية (طه ، ١٩٩٢ : ٣١) .

إن سوء التوافق في مجال معين يكون له صداه وأثره في المجالات الأخرى ، فالإنسان وحدة جسمية نفسية اجتماعية وان اضطرب جانب منها اضطربت له سائر جوانبها .لذا غالبا ما تجتمع ضروب سوء التوافق لدى الشخص على اختلاف في شدتها وظهورها من مجال إلى آخر (راجح ، ١٩٨٢ : ٤٧٠) .

ويتعرض القائمون بالمهن إلى حالات سوء التوافق المهني نتيجة لتأثير أحد العوامل أو مجموعة من العوامل المتفاعلة مما يؤثر على أسلوب وشكل الممارسة (عبد القادر ، ٢٠٠٠ : ١٠٣) .

ولسوء التوافق مظاهر شتى ودرجات تختلف شدة وعنفا وأزمانا واستعصاء على الإصلاح أو العلاج . فقد يبدو في صورة انحراف خفيف أو سلوك مغرب لا يكاد يوصف بالشذوذ ، أو في صورة مشكلة سلوكية " كقضم الأظافر أو النرفزة أو العناد أو السرقة أو الكذب أو التمرد أو الإنطواء (طه ، ١٩٩٢ : ٣١) .

ومن هذه المظاهر أيضا المختلفة : قلة إنتاج الفرد ، وعدم شعوره بالسعادة والرضا ، وانخفاض رصيد الإحباط لديه ، وغيرها من علامات اعتلال الصحة النفسية (راجح ، ١٩٨٢ : ٤٧١) .

وقد يبدو في صورة أشد عنفا كالأمراض النفسية Neuroses والأمراض النفسية المهنية ، والأمراض النفسية الجسمية والانحرافات الجنسية والإجرام ... وأخطر ضروب سوء التوافق هو الأمراض العقلية Psychoses التي تسمى في اللغة الدارجة بالجنون ، تلك الأمراض التي تجعل الفرد غريبا عن نفسه وعن الناس ، خطرا على نفسه وعلى الناس ، مما يقعده عن العمل ، ويتطلب من المجتمع عزله والإشراف عليه وعلاجه (طه ، ١٩٩٢ : ٣١) .

أما سوء التوافق المهني فهو عجز الفرد عن التكيف السليم لظروف عمله المادية أو لظروفه الاجتماعية أو لهما جميعا ، بما يجعله غير راض عنها ، وغير مرضي عنه منها (عوض ، ١٩٩٦ : ٤١) .

مظاهر سوء التوافق المهني :

وهناك مظاهر متعددة لسوء التوافق المهني الى جانب الرضا والإرضاء اللذين سبق الحديث عنهما ، نذكر عددا منها :

-قلة الإنتاج من ناحيتي الكم والكيف .

-الإكثار من الحوادث ، ومن الأخطاء الفنية .

-إساءة استخدام الآلات والأدوات ، والمواد الخام ، وقد يسرق العامل منها .

-كثرة التغيب عن العمل والتمارض بعذر وبدون عذر والتنقل من عمل الى آخر .

-اللامبالاة والتكاسل .

-الإسراف في الشكوى أو التمرد أو المشاغبة .

-كثرة الاحتكاك بالزملاء والرؤساء والمرؤوسين .

-عدم إطاعة تعليمات المصنع أو الشركة " أو المؤسسة " .

-تحريض الزملاء على الشكوى من اللوائح ونظام العمل وللترحيب بحركات التمرد والتذمر.

وينشأ سوء التوافق المهني من عوامل شخصية ترجع إلى العامل نفسه ، كنقص في اجتهاده أو استعداده أو تدريبه أو لعدم تناسب قدراته مع نوع عمله ، أو من اعتلال صحته النفسية ، كما ينشأ أيضا من عيوب في البيئة المادية والبيئة الاجتماعية ... وغالبا ما ينشأ من تظافر كثير من هذه العوامل الشخصية والخارجية (عوض ، ١٩٩٦ : ٤١ – ٤٢) .

إن المظاهر المختلفة لسوء التوافق المهني عادة ما يرتبط بعضها بالبعض الآخر ، وفي ذلك يرى كآي أن سوء التوافق ينعكس بأكثر من طريقة من جانب نفس الفرد . وهكذا فان العامل سيئ التوافق قد لا يحدد مظاهر سوء توافقه في الغياب أو الشكاوى أو الإصابات أو غيرها فقط من السلوك غير المرغوب في العمل ، بل انه قد يمارس الكثير منه أو كله (طه ، ١٩٩٢ : ٥١) .

أسباب سوء التوافق المهني :

يرى شافر وشوبين Shaffer & Shoben أن سوء التوافق المهني ينبع من مصادر متعددة . أن سخط العامل عن عمله ينتج عن الأجور المنخفضة عندما تنخفض انخفاضا شديدا ، ومن ظروف العمل غير الجيدة ، ومن التعب ، ومن التكرار والرتابة في طبيعة العمل ، وأن نقص العامل عن الوفاء بمتطلبات العمل واحتياجاته تعتبر مسؤولة أيضا عن نسبة من عدم رضاء العامل عن عمله وتركه العمل الى غيره من الأعمال . إن استخدام الوسائل الحديثة للمواءمة بين الأفراد ومتطلبات الأعمال قد أفاد كثيرا في هذا الميدان ، وأن هذه الوسائل تستعين بالمقابلات والاختبارات لوضع الشخص المناسب في المكان المناسب له من حيث استعداداته وقدراته الشخصية والعقلية المختلفة ، وكذلك الاستعانة ببرامج التدريب المختلفة لإجادة القيام بالعمل (الزبيدي ، ١٩٩١ : ٢٥٠) .

ومن أبرز عوامل سوء التوافق وعدم الرضا نظام العمل ، وذلك أنه يصعب على العامل أن يعمل في عمل رتيب ممل ، لا يتفق مع قدراته وميوله (عوض ، ١٩٩٦ : ٤٥) .

كما أن هناك سبب آخر لسوء التوافق المهني هو أوجه الضعف في التنظيم الاجتماعي والعلاقات الشخصية الداخلية بين العاملين في المؤسسة ، حيث يؤدي الى ضعف الاتصال بين العاملين ونقص إحساسهم بالتعاون ، وهذا يؤدي بهم لأن يكونوا غير سعداء وغير مستأنسين بزملائهم وبالتالي تظهر عليهم أعراض الاغتراب النفسي ، وقد لا يكون سبب عدم الرضا راجعا الى مواقف العمل ذاته ، بل يكون مرجعه سوء توافق شخصي عام كالصراعات التي تنشأ في ظل المنزل فيأتي بها العامل إلى موقف العمل ، كما أن هناك سببا عاما لاضطراب التوافق المهني هو تعميم ردود الأفعال النفسية تجاه الكبار ، فإذا لم يحقق الفرد توافقا ناجحا

مع والده ، فإنه عن طريق التعميم سوف يستجيب لرؤسائه في العمل والمشرفين باســتجابات غير متوافقة تتسلسل من الخوف الى التمرد (الزبيدي ، ١٩٩١ : ٢٥٠) .

العوامل التي تؤثر في التوافق المهني :

١-عوامل حضارية وتكنولوجية : يؤثر في التوافق المهني للفرد ما يغشى حياته اليــوم مــن تغيرات حضارية وتكنولوجية ... تزعزع أمنه واستقراره النفسي وتجعله يتردي بــين الأمــل واليأس ، والرضا والقنوط ، كما أنها تحبط حاجاته الأساسية ، وتخنق شخصيته وتــشيع فيهــا الاضطرابات النفسية على اختلاف أنواعها . لقد أدت التكنولوجيا الى تغيرات هامة في الكيان الاجتماعي نتيجة لقلة الحاجة الى العمل اليدوي ، وزيادة العمل الذهني المطرد كما أدت مــن ناحية أخرى الى تحسين ظروف العمل الفيزيقية وارتفاع معدلات الإنتاج ، وتحــول المجتمــع الريفي الى مجتمع صناعي مما أوجد خلافا نوعيا بين العقلية الــصناعية والعقليــة الزراعيــة فتعددت مطالبها ومشاكلها واختلف أسلوب تفكيرها (عوض ، ١٩٩٦ : ٤٢) . ولقــد تــأثر موقع الإنسان نتيجة لما أحدثته التكنولوجيا فبدلا من أن يكون هو الأســاس المــادي لعمليــة الإنتاج أصبح أداتها وعقلها وعضلاتها كما أصبح الإنتاج منظما حسب أســس موضــوعية لا أسس شخصية ، وبذا أضحي الإنتاج الميكانيكي أسلوبا موضوعيا لدمج الإنسان في العوامــل المادية في العمل ولقد تحقق للتكنولوجيا قيامها بالعمل الذهني كما تحقق لها قبلا قيامها بالعمل اليدوي مما يلقي عبأ جديدا على عامل اليوم . الذي ظفر بقدر من الثقافة العامة يجعلــه نهبــا متصلا للقلق وللتوتر النفسي خشية البطالة وطول القعاد ، وفقدان لمهنته التي أفني فيها زهــرة عمره لاكتسابها (عوض ، ١٩٩٦ : ٤٣) . وشعر الفرد بأنه مستغل ومنبــوذ ، وانقطعــت الصلة بينه وبين صاحب العمل ، وصاحب ذلك خروج المرأة للعمل ، وظهور العمال الفنيــين المتخصصين ، وتغير النظام الطبقي للمجتمع ، والتغيير السريع للعادات والقيم والاتجاهــات ، وتفكك الروابط الأسرية وكثرة الطلاق تلك كلها نتاج التكنولوجيا الحديثــة ، أو هــي خــصال بارزة للمجتمع الصناعي (عوض ، ١٩٩٦ : ٤٥) .

٢-عوامل شخصية : هناك عدة عوامل تتظافر معا فتؤثر في التوافق المهني ، ومن ثم يمكن أن تحدث سوء التوافق المهني ، ولقد برز في دراسات متعددة أن العلاقة قوية بين سوء توافق العمال ، وظروفهم المنزلية ، وعلاقتهم خارج مضمار العمل . كمــا أن الــسمات الشخــصية ومتطلبات المهنة يؤديان – ليس فقط الى تعطل التقدم والنجاح ، بل أنهما يساعدان على ســوء التوافق الفردي ، والذي يتبدى في أشكال مختلفة كالتعاســة ونقــص الكفايــة فــي العمــل ، والإسراف في ترك العمل ، والمشكلات الاجتماعية الكبيرة .وينبغي أن يكــون واضــحا أنــه أحيانا ما يكون سوء التوافق المهني عرضا لاضطراب عميق في الشخصية ، ويمكن أن تتمثل العوامل الشخصية المؤثرة في التوافق المهني فيما يلي :-

أ-الحالة الصحية والتي ترجع الى أساس فسيولوجي ، ذلك أن أي خلل في التكوينات الجسمية يؤدي الى خلل في وظائفها ، وليس من شك في أن الخلل كلما كان كبيرا ، كان تأثيره أعمق وأوسع مدى ، إذ يمتد الى الوظائف النفسية المختلفة ، ذلك أن التكوين البيولوجي ليس بمنفصل عن التكوين النفسي ، بل أنهما معا يكونان وحدة متكاملة ، ذلك أن الإنسان الفرد وحدة جسمية نفسية .

ب-الحالة النفسية أو المزاجية ، الاضطرابات الانفعالية والنفسية .. والصراع ، والقلق والإحباط ... الخ .

ج-السمات الشخصية : استعداداته للعمل وميوله ورغباته وطموحه ، ومستوى اقتداره ، ومتاعبه الشعورية واللاشعورية ... (عوض ، ١٩٩٦ : ٤٥ – ٤٦) .

تحقيق التوافق المهني للعاملين :

لكي نعمل على رفع مستوى التوافق المهني للعامل ، يعرض الدكتور السيد محمد خيري تفصيلا لعلاقات العامل مع مكونات بيئته ، وبالتالي فان العمل على تحسين توافق العامل وعلاقته مع كل من مكونات بيئته هذه سوف يؤدي الى تحقيق التوافق المطلوب له في عمله . أما هذه العلاقات فهي : علاقة العامل بحرفته – علاقة العامل بنظام المؤسسة – علاقة العامل بالرؤساء – علاقة العامل بزملائه – علاقة العامل بظروف العمل – علاقة العامل بآلات العمل – علاقة العامل ببيئته خارج المؤسسة (طه ، ١٩٩٢ : ٥٤) .

١-**علاقة العامل بحرفته** : نجد ضرورة وضع العامل في العمل المناسب له من حيث قدراته وإمكاناته وميوله... الخ . وتساعدنا على تحقيق ذلك عمليتان هما الاختيار المهني والتوجيه المهني ، وفشلنا في تحقيق ذلك يتسبب في ترك الكثيرين لعملهم وانتقالهم إلى غيره نتيجة فشلهم فيه . فالعامل الذي ينتقل من حرفة إلى أخرى في أوقات قصيرة ، والذي يعجز عن الاستقرار في حرفة معينة هو ذلك العامل الذي لم يصادف العمل الذي يناسبه منذ البداية ، ونتيجة لكثرة التنقل يشعر العامل باليأس المرير والخيبة المؤلمة وفقد الثقة بالنفس وضياع الوقت والجهد وإرهاق للأعصاب ، وينتج عن ذلك تحول العدوان الناجم عما يصادفه الى علاقاته مع زملائه ومع المؤسسة نفسها ومع من يحتك بهم بوجه عام ، ومع نفسه كذلك ، وهو في حاجة دائما لإعادة التوافق مع البيئات والأعمال والظروف الجديدة . هذا بالإضافة الى ما يعود على المؤسسة من نفع كبير إن هي أحسنت وضع العامل في المكان المناسب حيث يزيد إنتاج العامل ويحسن توافقه مع العمل (طه ، ١٩٩٢ : ٥٤) .

٢-**علاقة العامل بنظام المؤسسة** : فالعامل المتوافق توافقا حسنا مع عمله عادة ما يكون على علاقة حسنة مع النظام والهيئات الإدارية للمؤسسة . ولعل الخبير بشكاوي العمال وما يقومون به من مشاغبات يدرك أن أغلبها يصدر عن الفاشلين في أعمالهم ، فالعامل الذي لا

يجد الرضا النفسي يرضا بتزعم المتمردين والقائمين بالاضطرابات داخل المؤسسة ، وبــذلك ينجح في صرف غيره عما فشل هو فيه ويرضي اعتباره لذاته . لذلك على المؤسسة أن تقــوم بدراسة الأسباب الحقيقية التي تؤدي الى سوء العلاقة بين العامل ونظام المؤســسة وهيئاتهــا الإدارية وتحاول جادة العمل على إزالتها (طه ، ١٩٩٢ : ٥٥) .

٣-**علاقة العامل بالرؤساء** : ينبغي على المؤسسة إذا ما كانت تعمل جادة على تحسين توافق العامل المهني أن تعمل على أن تسود العلاقات الاجتماعية والنفسية الصحيحة بــين الــرئيس والمرؤوس . ويلخص لنا أوبرداهم Oberdahm نتيجة بحوث قام بها لهدف حصر الميــزات السلوكية التي تخلق علاقة نفسية صحية بين المشرف والمرؤوسين وتشيع روح الثقة المتبادلة في جو المؤسسة - وقد بنى هذا التلخيص على ملاحظات علمية مضبوطة فــي عــدد مــن المؤسسات الصناعية – فيما يلي :

. معاملة المرؤوسين معاملة تشعرهم باحترامه لشخصياتهم .

. تمثيلهم تمثيلا أمينا لدى الهيئات العليا .

. تطبيق قوانين الشركة ولوائحها عليهم تطبيقا مرنا .

. اعتبار نفسه دائما مثلا يحتذي .

. إخلاصه في إرشادهم تشجيعا وتأنيبا .

. إعطاؤهم فرصة كافية للنمو والتقدم مهنيا ومعاونتهم على التحسن .

. دراستهم دراسة فردية للتعرف على الميزات الخاصة بكل منهم بقصد معاملــة كــل مــنهم المعامل المناسبة .

. تنمية إخلاصهم للمؤسسة عن طريق إخلاصه لهم والعدل والرحمة في معاملتهم .

. إحلال كل في العمل الذي يناسب قدراته وميوله .

. يتحمل المسئولية عن المرؤوسين فيما يقعون فيه من أخطاء (طه ، ١٩٩٢ : ٥٥- ٥٦) .

٤-**علاقة العامل بزملائه** : طبيعة العمل الصناعي تقتضي دائما تكوين علاقة نفسية بين كــل عامل وزملائه وبين المشرف وزملائه ، فالمجال النفسي لكل فرد في جو المؤسسة الــصناعية يتضمن غيره من الأفراد وخاصة الزملاء . والتفاعل النفسي ينبني على علاقة ذات طــرفين هما الأخذ والعطاء ، وعلاقة العامل بزميله تتحد بتفاعل السمات الشخصية لهما ، وعن طريق هذا التفاعل تتكون من الهيئة الكلية جماعات غير رسمية تتحد في الأمزجة والــسمات بوجــه عام وتصبح لها أهداف موحدة ، وقد نفرض هذه الجماعات فرضا عن طريق تقــسيم العمــل وتنظيمه ، وهنا قد يؤدي تفاعل الشخصيات المختلفة الى مظاهر الصراع وظهور الزعامات .

والظاهرتان الأساسيتان اللتان تحددان العلاقة بين العامل وزميله داخل مؤسسة العمل هما (التعاون والمنافسة) . وتلجأ أغلب المؤسسات الصناعية الى استخدام العامــل الثــاني إمــا

استخداما صريحا أو ضمنيا ، ونتيجة المنافسة يكون رفع مستوى الإنتاج ، ولكن نخشى ما قد يجره هذا التنافس من إفساد العلاقات بين العمال وتبادل مظاهر العدوان الناشئ من الإحباط الذي تحدثه هذه المنافسة الفردية بين الزملاء في عمل واحد . وينبغي ألا نعتبر التعاون والمنافسة متعارضين تعارضا تاما ، بل كلما أمكن الجمع بينهما لضمان سلامة العلاقات المتبادلة ، ومن ثم ضمان الصحة النفسية في جو المؤسسة .

واهتمام المؤسسات بإنشاء النوادي وتشجيع النشاط الرياضي وإقامة الحفلات والرحلات وأوجه النشاط الاجتماعي والترفيهي ، يساعد أيضا على التحسين المطلوب في علاقات العامل بزملائه ويعمل على زيادة توافقه معهم (طه ، ١٩٩٢ : ٥٦ – ٥٧) .

٥- **علاقة العامل بظروف العمل** : يقصد بظروف العمل الشروط المادية التي يعمل فيها من ضوء وتهوية ورطوبة ونظام تتابع فترات العمل والراحة ... الخ ، فقد يختار العامل اختيارا نفسيا صحيحا فيوضع في المهنة التي تناسبه من حيث الميول والاستعدادات والسمات الانفعالية ، وقد يدرب تدريبا ناجحا على استخدام قدراته إلى أحسن وجه لمصلحته ومصلحة المؤسسة بحيث تتاح له أكبر فرصة ممكنة للتوافق الصحيح مع بيئة العمل . ولكن ينبغي فضلا عن ذلك أن تهيأ له أسباب الاحتفاظ بهذا التوافق الصحي بتوفير الظروف البيئية الطبيعية لدوام هذا التوافق وتحسينه . ولا شك أن العمل من جانب المسئولين على تهيئة ظروف عمل مناسبة للعامل يسهم أيضا في رفع معدلات الإنتاج علاوة على زيادة رضى العامل عن عمله وزيادة توافقه فيه (طه ، ١٩٩٢ : ٥٧ – ٥٨) .

٦- **علاقة العامل بآلات العمل** : بالإضافة الى اللوائح والأشخاص الذين يتعامل العامل معهم فانه يحتك بالآلات والأدوات التي يستخدمها والتي يتوقف إنتاجه وتوافقه العام على سيرها . وزيادة على ذلك فان سلامته وأمنه يتوقفان على حسن استعمالها بحيث نضمن بذلك عدم تعرضه للحوادث . وقد أوضحت الدراسات التي تناولت موضوع الحوادث أن هناك عوامل نفسية تكمن وراء هذه الحوادث سواء كانت اضطرابات انفعالية أم نقص في القدرات العقلية والإمكانيات الشخصية المتطلبة للعمل . لهذا فان برامج الاختيار والتوجيه والتدريب المهني والإرشاد والعلاج النفسي كفيلة بتخفيض قابلية العامل للحوادث الى أقل قدر ممكن . ولاحظ (ريان وسميث) Ryan & Smith في المؤسسات التي تكثر فيها الحوادث بدون أن تكون ظروف العمل مبررة لهذه الكثرة أن هناك علاقة بين هذه المظاهر والروح المعنوية السائدة بين عمال هذه المؤسسة .وهنا يكون العلاج برفع الروح المعنوية لهؤلاء العمال بالطرق السيكولوجية مفيدا في تقليل مستوى الحوادث (طه ، ١٩٩٢ : ٥٨) .

٧- **علاقة العامل ببيئته خارج المؤسسة** : ليس العامل عضوا في مؤسسة العمل فحسب ، بل هو عضو في جماعات كثيرة ، متعددة الأهداف ووجهات النظر . ويختلف مركزه في كل

منها عن مركزه في الأخرى اختلافا كبيرا ، فهو عضو في أسرته الصغيرة التي تتكون من زوجته وأولاده ، وشخصيته هنا المسيطر والمسئول الذي يعتمد عليه باقي الأفراد ، وهو عضو في أسرته الكبيرة التي تتكون من والده ووالدته وباقي الأشقاء ، وشخصيته هنا تتراوح بين السيطرة والخضوع بقدر ما بينه وبين كل فرد من هذه الجماعة من علاقات . ثم هو فرد في جماعة الشارع أو النادي أو المسجد أو المقهى أو الأصدقاء ... وهكذا . وهو محتاج في كل هذه الجماعات لدرجة كافية من التوافق النفسي حتى يكون قادرا على التعامل مع هؤلاء الأفراد ويكون معهم علاقات صحية خالية من الشذوذ . ويصادف العامل صعوبات شخصية متنوعة في سبيل الحصول على هذا التوافق ، وبقدر نجاحه في التغلب على هذه الصعوبات يشعر العامل بالراحة النفسية التي تنعكس مظاهرها على حياته وأهمها العمل .

وهكذا إذا ما نجحنا في تحسين علاقات العامل بكل من مكونات بيئته السابقة فإننا نرفع مستوى توافقه المهني الى أقصى حد ممكن من التحسين ، بل أيضا نرفع مستوى توافقه في مختلف جوانب حياته (توافقه العام) الى حد كبير (طه ، ١٩٩٢ : ٥٨ – ٥٩) .

هذا وأن توافق العامل المهني يؤدي الى الحصول على النتائج التالية :

١ -زيادة الإنتاج من الناحيتين الكمية والكيفية .

٢ -تحقيق توافق أفضل من جميع الوجوه للعامل في بيئة عمله ، ومع مكوناتها المختلفة .

٣ -تحقيق توافق أفضل للعامل في بيئته خارج العمل ، لما هناك من تأثيرات وانعكاسات متبادلة بين التوافق في هاتين البيئتين (الزبيدي ، ١٩٩١ : ٢٥١) .

الصحة النفسية والتوافق المهني :

العمل من تكاليف الحياة التي هدفها كسب الرزق وتنمية الحياة وتطويرها ، وحماية الناس من فساد البطالة ، وملل الفراغ ، فلو رزق الله الناس بدون عمل لفسدت حياتهم ، ولكن شغلهم بالبحث عن أرزاقهم في هذه الدنيا حتى تستقيم حياتهم ، قال تعالى " ولو بسط الله الرزق لعباده لبغوا في الأرض " (الشورى : ٢٧)

فبالعمل يعتمد الشاب على نفسه ، ويؤمن حاجاته ، ويعول أهله ، ويرضي ربه، فالعمل عبادة هدفها تعمير الأرض والكشف عن خيراتها وتحصيل منافعها . ولا تقف أهمية العمل عند تأمين حاجات الإنسان المادية ، بل تمتد إلى إرضاء حاجات نفسية واجتماعية عديدة ، تقوم عليها صحته النفسية : منها الشعور بالاعتماد على النفس ، والشعور بالكفاءة والقيمة ، والأمن والطمأنينة ، والتقبل والحب ، من خلال إدراك الفرد لتقدير الناس لعمله واستحسانهم لإنتاجه وإعجابهم بتفوقه . والعمل هو الذي يجعل الإنسان يعيش حياة فعالة لها معنى ، يشعر فيها بالاحترام وتقدير الذات ويجد فيها السعادة والمكانة الاجتماعية (مرسي ، ١٩٨٨ : ١٤١ - ١٤٢) .

وليس من شك أن الصحة النفسية ذات صلة وثيقة بالتوافق المهني ، أي بكفاية العامل الإنتاجية ، وعلاقاته الاجتماعية في مضمار العمل ، والصحة النفسية ليست مجرد خلو الفرد من الأعراض الشاذة إنما هي الى جانب هذا حالة تتميز بعلامات إيجابية الى جانب هذه العلامات السلبية (عوض ، ١٩٩٦ : ٤٧) .

والتوافق المهني ينمي الصحة النفسية فان تمتع العامل بالصحة النفسية من عوامل تقدمه وزيادة إنتاجه ، فالتأثير متبادل بين الصحة النفسية والتوافق المهني ، فكلما زاد توافق العامل في عمله نمت صحته النفسية ، وكلما نمت صحته النفسية زاد توافقه المهني لأن العامل المتمتع بالصحة النفسية حسن الخلق ، حريص على إتقان عمله ، يسعى إلى كسب الخبرات والمهارات التي تحسن من أدائه وترفع من كفاءته وتزيد إنتاجه ، ويحافظ على وقت عمله وأجهزته وخاماته ، ويعامل رؤساءه وزملاءه ومرءوسيه معاملة حسنة ، أما عندما تهن الصحة النفسية فتسوء الخلق ويقل الإنتاج ويرتفع الفاقد من الإنتاج (مرسي ، ١٩٨٨ : ١٤٢ – ١٤٣) .

ومن علامات الصحة النفسية السليمة :

١ -**قدرة الفرد على الإنتاج** المعقول في حدود ذكائه وحيويته واستعداده ، إذ كثيرا ما يكون الكسل والقعود والخمول دلائل على شخصيات هدتها الصراعات ، واستنفذ الكبت حيويتها .

٢ -**قدرة الفرد على عقد صلات اجتماعية** راضية مرضية ، صلات تتسم بالتعاون والتسامح والإيثار لا يشوبها التحدي والعدوان والارتياب ، أو عدم الاعتماد المسرف على الغير ، أو عدم الاكتراث لمشاعرهم .

يضاف الى هذا أن العصابي لا يحسن العمل الجماعي ولا يرحب به بقدر ما يفضل العمل الفردي ، فهو يرى الأمن والسلامة في ابتعاده عن الناس ، لأنه يجد صعوبة في التفاهم والتعامل مع الناس ، فهو دائم القلق ، وغالبا ما لا تتمشى الحلول التي يصل إليها مع الواقع ، أو لا يرضى عنها من يتعامل معهم من الناس .ويسوء عمله وإنتاجه إن اضطر الى الإسراع والتعجل في عمله بتأثير بواعث مالية أو ضروب أخرى من الإغراء . وقد يمضي في عمله خوفا أو طمعا ، لكنه لا يلبث أن ينهار بعد وقت قصير أو طويل . وقد يؤدي به شعوره العميق بالذنب وحاجته الى عقاب نفسه الى التكاسل أو التغيب أو عدم إصلاح عيوبه أو الاستهداف للحوادث (عوض ، ١٩٩٦ : ٤٧ – ٤٨) .

ويرتبط العمل بإرضاء الحاجة إلى الإنجاز التي تدفع الإنسان إلى النشاط والاجتهاد والمثابرة من أجل التغلب على الصعاب ، وتحقيق النجاح والتفوق في الإنتاج والإبداع ، فإذا ما منع من إرضائها قلق وتوتر وشقي في حياته . من هنا كان التوافق المهني من

عوامل تنمية الصحة النفسية ،وسوء التوافق المهني من عوامل وهنها وانحرافها (مرسي ، ١٩٨٨ : ١٤٢) .

بعض النظريات التي عالجت موضوع التوافق المهني :

تهتم نظريات التوافق المهني بعوامل التوافق المهني المتمثلة في العامل والعمل ، فبعضها يركز على خصائص العامل ومدى تطابقها مع بيئة العمل ، وبعضها يركز على مدى إشباع حاجات العامل نتيجة قيامه بالعمل وبعضها يجمع بين ما يتوقعه العامل وبين واقع العمل ... وهكذا . وفيما يلي عرض موجز لبعض النظريات التي تناولت موضوع التوافق المهني لغايات تعزيز أدبيات الدراسة :

١ -نظرية نموذج مظهر الرضا .

تعتبر نظرية نموذج مظهر الرضا التي نادى بها لولير " lawler " (١٩٧٣) نموذجا خاصا لتحديد الرضا المهني . وطبقا لهذه النظرية يكون الأفراد راضين عن مظهر من مظاهر عملهم كأصدقاء العمل والمشرفين والرواتب ، عندما يكون مقدار المظهر الذي يدركونه والذي يجب أن يتحصلوا عليه للقيام بأداء عملهم ، يجب أن يعادل المقدار الذي يدركونه والذي يتحصلون عليه فعلا . زيادة على ذلك ، عندما يدرك الأفراد هذا المقدار المتحصل عليه أكثر مما يستحقونه ، فيجب أن يعم عليهم شعور باللامساواة وبالذنب . وأخيرا إذا أدركوا بأنهم يتحصلون على شيء قليل من المظهر ، فالنظرية تتوقع بأنهم سوف يشعرون بعدم الرضا (أي الاستياء) (كشرود ، ١٩٩٥ : ٤٥٧) .

٢ -نظرية العاملين (نظرية العوامل الدافعة – الصحية) لهيرزبرج (Herzberg) .

تعد هذه النظرية من أهم النظريات في ميدان محفزات العمل ، وهي مرتكزة على حقيقة أن الفرد لديه نوعين من الحاجات :- تجنب الألم ، والنمو من الناحية النفسية .

لقد قام هيرزبرج وجماعته (١٩٦٦) بمقابلة (٢٠٠) محاسب ومهندس من مدينة بتسبرج الصناعية ، ولقد تم توجيه أسئلة لهم عن الأحداث التي خبروها في العمل والتي أدت إما إلى تحسين رضائهم عن العمل أو انخفاض ملحوظ في رضائهم عن العمل . وظهر بأن هناك خمس عوامل يمكن أن تقرر وبصورة قوية الرضا عن العمل وهي : الإنجاز ، التميز ، العمل نفسه ، المسؤولية والتقدم ، والترقية في العمل ، على أن العوامل الثلاثة الأخيرة كانت لها أهمية كبيرة في التغير الثابت في الاتجاه نحو العمل . وبما أن هذه العوامل فعالة في تحفيز الفرد للأداء الأفضل وبذل الجهد ، لذلك سميت بالعوامل الدافعية أو بالعوامل الداخلية المتعلقة بالعمل . أما العوامل التي لها علاقة بالاستياء في العمل فهي : تعليمات المؤسسة والإدارة ، الإشراف ، الأجور ، العلاقات الاجتماعية ، وظروف العمل المادية ، وبما أن لهذه

العوامل تأثير قليل على اتجاهات العمل الإيجابية ، لذلك سميت بالعوامــل الــصحية مــوازاة للاستخدام الطبي والذي يعني المنع والتحوط (الزبيدي ، ١٩٩١ : ٨٤ – ٨٥) .

٣ -نظرية القيمة .

نظرية القيمة أو التعارض التي طورها " Locke " (١٩٦٩ – ١٩٧٦) تقول أن الرضا الوظيفي للفرد أو عدمه عن بعض الجوانب المهنية يعكس حكما ثنائي القيمة : (١) التعــارض المدرك بين ما يريده الفرد وما يتحصل عليه بالفعل ، و (٢) أهمية ما يريده الفرد ويقومــه . فالرضا الوظيفي الكلي للفرد هو عبارة عن مجموع كل هذه المظاهر المتعلقة بالرضا الوظيفي مضروب في أهمية ذلك المظهر لذلك الفرد . بعبارة أخرى ، فانه بالنسبة للفــرد أي مظهــر من مظاهر العمل (مثل الترقية) يمكنه أن يكون مهما جدا لهذا الفرد ، بينما ليس كذلك لفــرد آخر . فمظهر الترقية مثلا بالنسبة للفرد الأول يجب أن يعطي وزنا أو قيمة عالية أكثر مــن أي مظهر آخر (كشرود ، ١٩٩٥ : ٤٥٣ – ٤٥٦) .

رضا كلي = مجموع المظاهر × أهمية المظاهر بالنسبة للفرد

٤ -نظرية التأثير الاجتماعي .

قدم كل من " Salancik & Pfeffer " عام (١٩٧٨) نظرية للرضا الــوظيفي تخلــو من مفهوم الحاجة . وفكرتها الأساسية هي أن استجابة الفرد العاطفية للوظيفة قد تكون ناتجة عن رد فعل زملاء العمل للوظيفة كما أنها أيضا نتيجة للخصائص الموضوعية للوظيفة نفسها . بعبارة أخري ، لا تقوم إدراكات الوظيفة على أساس الخصائص الموضوعية للوظيفة فقــط ، ولكنها تتأثر أيضا وبدرجة كبيرة بمؤشرات اجتماعية في مكان العمل . وبالتالي يحتمــل أن ينظر إلى نفس الوظيفة بطرق مختلفة طبقا للكيفية التي يستجيب بها زملاء العمل إلى الوظيفة (كشرود ، ١٩٩٥ : ٤٦١ – ٤٦٢) .

٥ -نظرية العملية المناوئة .

يؤكد " Landy " ١٩٧٨ من خلال نظريتــه للرضــا الــوظيفي علــى دور العمليــات الفسيولوجية في الحفاظ على حالة وجدانية متزنة . أي أن الأســاس الــسببي للرضــا هــو فسيولوجي ، ويشمل الجهاز العصبي المركزي . وسوف يتغير رضا الفرد الــوظيفي خــلال فترة من الزمن حتى ولو كانت الوظيفة ثابتة . فمثلا تبدو الوظيفة أكثر تشويقا خلال الأسابيع القليلة الأولى منها بعد عدة سنوات . إلا أن Landy يقترح بأن هناك آليات داخل الأشخاص تساعدهم على المحافظة على حالة وجدانية متزنة . وما دام الرضا وعدم الرضا هما إلى حد كبير جزءا من الاستجابات الانفعالية ، ويعتقد أن هذه الآليات تلعب دورا في الرضا الــوظيفي . والعملية المناوئة تشير إلى العمليات المناوئة أو المضادة للتعامل مع الانفعال . فمــثلا ، إذا كان الشخص مسرورا جدا ، فان هناك استجابة فسيولوجية تعارض أو تنــاوئ هــذه الحالــة

الوجدانية وتحاول أن ترجع الفرد إلى الخلف إلى مستوى محايد . فالحالة الوجدانية المتطرفة سالبة أو موجبة ينظر إليها على أنها مضرة بالأفراد وليست مفيدة لهم في أي حال من الأحوال . تستعمل الميكانيزمات الآليات الفسيولوجية لتقي الشخص من هذه الحالات المتطرفة . ويقترح Landy بأن السبب الذي يجعل الأفراد يختلفون في رضاهم الوظيفي هو أنهم يختلفون فيما يتعلق بمرحلة وظائفهم الفسيولوجية الوقائية (كشرود ، ١٩٩٥ : ٤٦٣) .

٦-**نظرية الثبات (الاتساق) (Consistency theory) .**

تم تطوير هذه النظرية من قبل " Korman " عام (١٩٧٦) ، وتهتم بالعلاقة بين مستوى تقدير الذات للعامل والأداء الوظيفي . وبناء على هذه النظرية ، هناك علاقة موجبة بين الاثنين . إضافة إلى أن العمال ذوي التقدير العالي للذات يرغبون في أداء عملهم على مستويات عالية ، بينما العمال ذوي التقدير المنخفض للذات يؤدون أعمالهم على مستويات منخفضة . وهناك ثلاث أنواع من تقدير الذات مهمة للأداء الوظيفي وهي :

١-تقدير الذات المزمن: الذي يعني شعور الفرد العام حول نفسه .

٢-تقدير الذات الموقفي : الذي يعني شعور الفرد حول نفسه في موقف معين كتشغيل آلة أو مخاطبة الآخرين .

٣-تقدير الذات التأثر اجتماعيا : الذي يعني كيف يشعر الفرد بنفسه بناء على توقعات الآخرين .

وبالإمكان تحسين أداء العامل وذلك بزيادة مستوى تقديره الذاتي . لكن زيادة مستوى تقدير الذات ، خاصة تقدير الذات المزمن ، يكون صعبا ، بالرغم من أن **هناك طريقتين** لذلك .

الأولي : تعطى للعمال فكرة دقيقة حول قواهم خاصة في ورشات العمل أو في جماعات الحساسية . وهذه الأفكار يعتقد أنها تزيد من مستوى تقدير الذات وذلك بإبلاغ العامل (أو العمال) عن قواه العديدة وأنه شخص جيد .

الثانية : تعطى للعامل مهمة سهلة جدا يكون من المؤكد النجاح فيها . فهذا النجاح يعتقد أنه يزيد من مستوى تقدير الذات ، الذي قد يزيد بدوره من الأداء والذي يؤدي بدوره إلى زيادة في مستوى تقدير الذات ، وهكذا (كشرود ، ١٩٩٥ : ٤٦٧) .

٧-**نظرية التدرج الهرمي لماسلو (Maslow) .**

يعتبر أبراهام ماسلو أحد الرواد الأوائل العاملين في حقل الدافعية والحاجات الإنسانية ، إن نظرية الحاجات لماسلو تهدف لتحقيق هدفين ، فهي تصنف الحاجات الأساسية في سلسلة من ناحية وتربط هذه الحاجات بالسلوك العام للفرد من ناحية ثانية .

إن نموذج ماسلو للحاجات المتدرجة يتألف من خمسة مستويات من الحاجات الإنسانية ، وكذلك يتكون من مجموعة من الفرضيات تتركز حول كيف أن إشباع هذه الحاجات يؤثر في أهميتها (الزبيدي ، ١٩٩١ : ٧٥) .

المستويات الخمسة للحاجات هي :

١ -**الحاجات الفسيولوجية** (Physiological needs) : وهي الحاجات الأساسية مثل الحاجة إلى الطعام والماء والأكسجين والراحة والنوم والسكن والملبس والنشاط والجنس والإشباع الحسي (زهران ، ١٩٨٢ : ٣٥) ، وهذه الفئة من الحاجات هي التي تتصدر قائمة الحاجات المختلفة في حالة عدم إشباعها فمنتهى أمل الفرد الذي يشعر ببرودة شديدة أن يجد مكانا دافئا (الحلو ، ١٩٩٩ : ٤٥) . وإشباع هذه الحاجات يعتبر ضروريا للحفاظ على بقاء الفرد وكذلك الحفاظ على نوعه ، وان هذه الحاجات فطرية عامة يشترك فيها جميع الأفراد بغض النظر عن اختلاف بيئاتهم وأجناسهم وأعمارهم وثقافتهم (الزبيدي ، ١٩٩١ : ٧٥) .

٢ -**حاجات الأمان** (Safety needs) : وهي تمثل حاجات الفرد إلى الأمن والسلام والاطمئنان أو الاستقرار والتخلص من المرض أو التهديد من قبل مصدر معين (الزبيدي ، ١٩٩١ : ٧٧) ، على سبيل المثال ، شكل الرغبة في التأمين الاقتصادي (توفير وادخار) ، أو الرغبة العقلية في وجود عالم منظم يمكن التنبؤ بأحواله . وتبرز الحاجات إلى الأمن بعد أن تشبع نسبيا الحاجات الفسيولوجية (الحلو ، ١٩٩٩ : ٤٥) .

٣ -**حاجات الحب والانتماء** (Belongingness and loves needs) : يشترك جميع أفراد النوع البشري في الحاجة إلى الاستجابة العاطفية والحب والمحبة والقبول أو التقبل الاجتماعي والأصدقاء والشعبية . وهي من أهم الحاجات النفسية اللازمة لصحة الفرد النفسية . ولا شك أن كل فرد يسعى إلى أن ينضم إلى جماعة والي بيئة اجتماعية صديقة تلائمه من حيث الميول والعواطف والأهواء ويجمع بينهم رابط متين . وهؤلاء الأفراد الذين يشبهونه ويشاركونه في صفاته وعواطفه يستجيبون بسهولة لعواطفه ، ويسعدهم ويسعد بهم (زهران ، ١٩٨٢ : ٣٥) .

٤ -**حاجات الثقة** (Esteem or self-Esteem needs) : وتشمل الحاجة للشعور الشخصي بالإنجاز أو الثقة بالنفس وكذلك الحاجة للتمييز والاحترام من قبل الآخرين . وتمثل هذه الحاجات رغبة الفرد في احترام الذات أو النفس واحترام الآخرين له وكذلك رغبته في احترامه للآخرين أيضا . إن هذه الحاجات تظهر رغبة الفرد في الشعور بأهميته وقيمته للآخرين ومن ثم اعتراف الآخرين بتلك الأهمية والقيمة بحيث يرونه كذلك ، ويقرون له بذلك فيمنحونه الاحترام والتقدير ، ولكن لابد أن يستند ذلك الاحترام والتقدير على القدرات الفعلية

والحقيقية التي يمتلكها الشخص ، والتي تعكس إمكاناتــه وقدراتــه علــى الإنجــاز والعمــل (الزبيدي ، ١٩٩١ : ٧٩) .

٥ -**حاجات تحقيق الذات** (Self-actualization needs) : وهي الحاجات التي تدفع الفرد لتحقيق طاقاته وإمكاناته الكامنة ، ويعبر ماسلو عن هذا المعني لتحقيق الذات بقوله " أن يكون الفرد ما يستطيع أن يكون " . ويعتمد تحقيق الذات أيضا على الفهم أو المعرفة الواضحة لدى الفرد بإمكاناته الذاتية وحدودها . فلا بد أن يعرف الفرد ما يمكن أن يفعله قبل أن يعرف أنــه يفعله بكفاءة وإتقان (الحلو ، ١٩٩٩ : ٤٦) . وذلك من خلال أداء العمل الذي يتوافق مــع قدراته ومؤهلاته وميوله واتجاهاته واستعداداته ، فالفرد يرغب في تأدية الأعمال التي يحبهــا وترضي رغباته وطموحاته وتحديه وإبداعه وتحقق بالتالي إشباعا داخليا لمكنوناته . ويعتبــر عمل الفرد هو المجال الأساسي لتحقيق ذلك ، فان كان ذلك العمل لا يــوفر أجــواء ملائمــة لتحقيق ذات الفرد فهذا من شأنه أن يخلق توترات نفسية حادة للفرد تمــارس عليــه ضــغطا مستمرا قد يؤدي به إلى الإحباط لذلك يستلزم وضع الفرد في المكان أو العمل الذي يتناســب مع ميوله واستعداداته ومؤهلاته وتخصصه العلمي أو الفني أو المهني ، ويعتقد ماســلو بــأن الحاجة إلى تحقيق الذات هي الحاجة الوحيدة التي لا يمكن أن تصل إلى الإشــباع التــام إلــى نهاية الحياة (الزبيدي ، ١٩٩١ : ٨١) .

ويرى ماسلو إن كان العمل الــذي يقــوم بــه الفــرد يــشبع حاجاتــه يكــون راضــياً عن وظيفته ، أما إذا أشبع العمل بعــض حاجاتــه فانــه يكــون غيــر راض عــن عملــه (القدومي وخصر ، ١٩٩٨ : ٧٢) .

ويرى الباحث من خلال العرض للنظريات السابقة أن كلا منها قد ركز الاهتمــام علــى جانب من جوانب العمل مثل : الناحية المادية ، الراتب ، المكانــة الوظيفيــة ، العلاقــة مــع الزملاء ، والعلاقة مع المشرفين . وأن نظرية ماسلو كانت أكثر النظريات شــمولا ولكنهــا أيضا تجاهلت كيفية إشباع الحاجات وعلى ذلك نجد أن النظريات جميعا تتظافر معا ، ويكمــل بعضها البعض في تفسير الرضا عن العمل . والإنسان يتكون من مجموعــة مــن الغرائــز والحاجات العضوية ، ولكي يحصل التوافق لابد للإنسان من إشباع هذه الغرائــز والحاجــات العضوية بشكل صحيح لا يتعارض مع إشباعات غيره ، لذلك كان لابد مــن مقيــاس لتنظــيم العلاقات بين الناس بحيث يضمن لكل إنسان حقه في الحياة الصالحة ، وان ترك وضــع هــذا المقياس لعقل الإنسان ، فان الأحكام المتعلقة بالأفعال والأشياء اللازمة للإشباع تكون مختلفة ، ومتناقضة ، ومتفاوتة ، ومتأثرة بالبيئة ، وذلك نتيجــة التفــاوت بــين غرائــزهم وحاجــاتهم العضوية ، لذلك فان المقياس والنظام الصحيح هو كتاب الله وسنة نبيه عليه الصلاة والــسلام الصالحة لكل البشر ولكل زمان ومكان .

ثانيا : سمات الشخصية

* - **الشخصية** :

موضوع الشخصية من الموضوعات التي تحتل مكانا هاما في علم النفس الحديث ، وهذا الموضوع هو نتاج طبيعي لفرعين هامين من فروع علم النفس ونعني بهما علم النفس التجريبي وعلم النفس الإكلينيكي . وقد استمد الكثير عن طبيعته من هذين الفرعين ، وكأي صغير أخذ ينمو ويشتد ساعده شيئا فشيئا حتى تمكن من الوقوف على قدميه كفرع هام من فروع علم النفس . ومع ذلك ، فهو وثيق الصلة أيضا بغيره من فروع العلم الأخرى .. كعلم الاجتماع والأنثروبولوجيا وغيرهما . ويتضح دور علم النفس التجريبي في بيان إمكانية دراسة السلوك الإنساني وتحليله تحت ظروف من الضبط والدقة على النحو الذي نجده في معامل علم النفس وفي الدراسات التجريبية الأخرى (غنيم ، ١٩٧٢ : ٢) .

ويتميز المجتمع الحديث بأنه مجتمع دائم التغير ، ومن ثم كان على الإنسان الذي يعيش بصفة موصولة في ظروف متغيرة أن يتعلم كيف يستجيب لها ويواجهها بطريقة تحقق له تكيفا شخصيا واجتماعيا سليما . وتختلف الأنماط السلوكية التي تصدر عن الفرد اختلافا واضحا للغاية ، بسبب اختلاف المواقف التي يستجيب لها (فهمي ، ١٩٦٧ : ٤٦) .

وعلى الرغم من أهمية موضوع الشخصية ، باعتبارها البداية والنهاية في علم النفس ، وعلى الرغم كذلك من أن تعبير " الشخصية " من أكثر التعبيرات الشائعة في الاستعمال اليومي بين الناس ، حيث تسمع أن " فلانا " شخصية جذابة ، أو أنه ذو " شخصية قوية " ، أو أن " فلانا " ليس له شخصية . على الرغم من ذلك كله ، فأنه **ليس من السهل تعريف هذه الظاهرة وذلك لعدة أسباب** (كفافي ، ١٩٩٠ : ٢٦١ – ٢٦٢) :-

١. **الشخصية مفهوم مجرد ليس له مقابل حسي** . أو هي تكوين فرضي من تلك التكوينات والمركبات التي يفترضها العلماء لتشير إلى عمليات غير مرئية وغير محسوسة ، لأن افتراضها ضروري للتفسير والفهم ، ولربط ظواهر ملموسة يظن أن بينها علاقات من نوع ما ، وكأن التكوين الفرضي يشير إلى هذه العلاقات غير الملموسة .

٢. **الشخصية مفهوم يشير إلى جوانب متعددة ومتنوعة ومتشابكة في علاقاتها** . فهناك الجوانب الشخصية والجوانب العقلية والجوانب الانفعالية الوجدانية والجوانب الدافعية . وكل منها يؤثر على الآخر ويتأثر به . بل أن العلماء لا يتفقون فيما بينهم على الجوانب التي يشملها مفهوم الشخصية ، فالبعض لا يعتبر الجوانب الجسمية ضمن ظواهر الشخصية ، بينما يعدها البعض الآخر من جوانب الشخصية . وهذا الاختلاف يقودنا إلى السبب الرئيس

والأساسي في صعوبة تعريف الشخصية تعريفا يرضي الجميع . ويتمثل هـذا الـسبب فـي الخلاف النظري بين علماء النفس .

٣. أن العلماء يختلفون في الزوايا التي ينظرون منها إلى الشخصية ، فكل يـؤمن بنظريـة معينة يري الشخصية من خلالها . والحقيقة أن الخلاف النظري في علم النفس هـو خـلاف بالدرجة الأولى حول الشخصية ومكوناتها وعوامل نموها وكيفية قياسها .

وتعريف الشخصية مسألة افتراضية بحتة ، فليس هناك تعريف واحد صـحيح ، والبـاقي تعريفات خاطئة ، والوقوف عند تعريف مقبول يرتضيه الباحث يقتضي منه دراسـة مختلـف التعريفات التي وضعت لدراسة الشخصية ، ومن الطبيعي أن يكون لمصطلح واسع الانتشار " كالشخصية " تعريفات كثيـرة متعـددة ومختلفـة ، ولقـد أورد " جـوردن ألبـورت " فـي كتابه الشخصية (١٩٣٧) ما يقرب من خمـسين تعريفـا أو معنـى مختلفـا للشخـصية ، وبعض هذه المعاني لاهوتي ، وبعضها فلسفي وبعضها اجتمـاعي ، وبعـضها سـيكولوجي (غنيم ، ١٩٧٢ : ٤٤ – ٤٥) .

تعريف الشخصية :

التعريفات اللغوية للشخصية :

أ-الأصل اللاتيني :

ترجع كلمة (شخصية) في الأصل إلى الكلمة اللاتينيـة (Persona) ، والتـي تعنـي (القناع) ، ويرى علماء فقه اللغة اللاتينية أن لفظة (Persona) هي من أصل يوناني مـع تحريف شعبي في النطق ، والأصل اليوناني (Perswpon) وفي اللغة اللاتينيـة الوسـطى (Personalitas) (عسلية ، ١٩٩٨ : ٩) .

ب-الأصل الأوروبي :

يذهب ألبورت إلى أن كلمة (شخـصية) بالإنجليزيـة (Personality) ، وبالفرنـسية (Personalite) ، وبالألمانية (Personlichkiet) تشبه إلى حد بعيـد (Personalitas) في اللغة اللاتينية القديمة (غنيم ، ١٩٧٢ : ٤٥) .

ج-الأصل العربي :

الاسم (الشخص) هو الإنسان كله حين تراه مـن بعيـد وجمعـه الـبعض فـي القلـة (أشخص) وفي الكثره (شخوص أو أشخاص) . وكلمة (الشخص) تعني بالإضافة إلـى ما سبق سواد الناس تراه من بعيد ، وكل شئ رأيته جسمانه فقد رأيت شخصه (ابن المنظـور ، ١٩٨١ :٤٥) . وعلى ذلك (فالشخصية) بهذا المعنى هي ما يبرز الإنسان ويميزه عـن غيره من الناس . وهي إحدى الخصائص التي يجب أن ترد في أي تعريف سليم للشخـصية (كفافي ، ١٩٩٠ : ٢٦٣) .

تعريف الشخصية عند علماء النفس :

لقد اكتسب لفظ الشخصية في اللغة الدارجة معاني كثيرة مختلفة ، كما عرف أيضا تعريفات علمية كثيرة . فإذا نظرنا إلى التعريفات الدارجة ، نجد أن أكثرها شيوعا هي تلك التي تنظر إلى الشخصية من حيث قدرة الفرد على التأثير في الآخرين (غنيم ، ١٩٧٢ : ٤٦) .

وإلى جانب هذه التعريفات الدارجة هناك تعريفات أخرى علمية قدمها بعض علماء النفس ، منها ما يركز على وصف الاستعدادات الداخلية ، والعوامل الخارجية ، التي تتفاعل مع بعضها فتكون الشخصية ، ومنها ما يؤكد على تفاعل العناصر والمقومات ، التي تتألف منها الشخصية ، أو الدور الذي تقوم به الذات الشاعرة ، ومنها ما يؤكد على الصحة النفسية ، فينظر الى الشخصية من زاوية نمط التوافق الفردي المتميز..الخ (عسلية ، ١٩٩٨ : ١١) .

وسوف نعرض فيما يلي **لأهم أسس أو فئات تعريف الشخصية** وذلك على النحو التالي :

١ -تعريف الشخصية كمثير (كمنبه) .

٢ -تعريف الشخصية كاستجابة .

٣ -تعريف الشخصية كتكوين فرضي .

ويمكن تفصيل ذلك على النحو التالي (السيد وآخرون ، ١٩٩٠ : ٥٠٠) .

١ - تعريف الشخصية كمثير (كمنبه) Personality as stimulus .

هذه التعريفات تركز على المظهر الخارجي للفرد ، وقدرته على التأثير في الآخرين ، ومن أمثلة هذا النوع من التعريفات

* **تعريف ألبورت** " Allport " . الشخصية هي مجموع ما يحدثه الفرد من تأثير في المجتمع " أو " هي العادات أو الأفعال التي تحدث أثرها بنجاح في الآخرين " أو هي " تأثيرك في الآخرين " (غنيم ، ١٩٧٢ : ٤٨ - ٤٩) .

* **تعريف " ماي** May " . الشخصية هي ما يجعل الفرد فعالا أو مؤثرا في الآخرين .

* **تعريف " فليمنج** Flemming " . الشخصية هي العادات أو الأعمال التي تؤثر في الآخرين (القريطي ، ١٩٩٥ : ٢٩) .

* **تعريف " لنك** Link " . الشخصية هي مجموع تأثيرات الفرد في المجتمع الذي يعيش فيه (السيد وآخرون ، ١٩٩٠ : ٥٠٠) .

٢ - تعريف الشخصية كاستجابة Personality as response .

يهدف هذا النوع من التعريفات للشخصية إلى تجنب الصعوبات والمشكلات التي تنشأ عن تعريف الشخصية كمنبه أو كمؤثر في الآخرين ومن هذه التعريفات ما يلي :

* **تعريف** " **فلويد ألبورت** Floyd Allport " . الشخصية هي استجابات الفــرد المميــزة ، ردا على المنبهات الاجتماعية ، وأسلوب توافقه مع المظاهر الاجتماعية لبيئته .

* **تعريف** " **روباك** Roback " . الشخصية هي مجموع استعداداتنا المعرفيــة والانفعاليــة والنزوعية .

* **تعريف** " **وود ورث** Woodworth " . الشخصية هي الأسلوب الذي يتبعه الفرد في أداء أي نوع من أنواع النشاط كالتعلم أو التذكر أو التفكير (السيد وآخرون ، ١٩٩٠ : ٥٠١) .

* **تعريف** " **واطسون** Jon Watson " . الشخصية هي كل ما يفعله الفرد من أنشطة يمكــن ملاحظتها على مدى فترة طويلة من الــزمن تكفــي للوصــول إلــى معرفــة ثابتــة عنــه (غنيم ، ١٩٧٢ : ٥١) .

* **تعريف** " **جاثري** Guthrie " . الشخصية هي العادات ، ونظــام العــادات ذات الأهميــة الاجتماعية والتي تكون ثابتة وتقاوم التغير (غنيم ، ١١٩٧٢ : ٥٢) .

٣ - تعريف الشخصية كتكوين فرضي .

وينظر هذا النوع من التعريفات إلى الشخصية على أنها مفهوم مجرد أو متغير وســيط ، لا يلاحظ مباشرة ، وانما يتم استنتاجه بطريقة غير مباشرة ، وذلك باســتخدام كافــة الطــرق العلمية والموضوعية . وهنــاك أمثلــة عديــدة فــي العلــوم الطبيعيــة علــى اســتخدامها للتكوينات الفرضية . فنحن لا نلاحظ الجاذبية ، ولكن نستدل عليها من تساقط الأجــسام ، ولا نلاحظ الكهرباء بل نعرفها بواسطة آثارها واستخداماتها . وينطبق الأمر نفسه علــى مفهــوم الشخصية وغيره من المفاهيم السيكولوجية الأخرى . ومن أمثلة هــذه التعريفــات مــا يلــي (السيد وآخرون ، ١٩٩٠ : ٥٠١ – ٥٠٢) :

* **تعريف** " **وارن** Warren " . الشخصية هي التنظيم العقلي الكامل للكائن الحــي فــي أي مرحلة من مراحل نموه ، وهي تتضمن كل مظهر من مظاهر الشخصية الإنــسانية : عقلــه ، ومزاجه ، ومهارته ، وخلقه ، وكل اتجاه كونه خلال حياته (غنيم ، ١٩٧٢ : ٥٣) .

* **تعريف** " **كاتل** Cattel " . الشخصية هي تلك التي تمكننا من التنبــؤ بمــا ســوف يفعلــه الشخص في موقف معين (مرسي ، ١٩٨٥ : ٢٨) .

* **تعريف** " **مورتن برنس** Morton Prince " . الشخصية هي كل الاستعدادات والنزعــات والميول والغرائز والقوى البيولوجية الفطرية والموروثة ، وهــي كــذلك كــل الاســتعدادات والميول المكتسبة من الخبرة " (الرفاعي ، ١٩٨٢ : ٩٥) .

* **تعريف** " **ســتاجنر** Stagner " . الشخــصية هــي ذلــك التنظــيم الــداخلي للأجهــزة الادراكية والمعرفية والانفعالية والدافعية للفرد ، والــذي يحــدد اســتجابته الفريــدة لبيئتــه (السيد وآخرون ، ١٩٩٠ : ٥٠٢) .

* **تعريف** " **أيزنك** Eysenck " . عرف الشخصية بأنها " التنظيم الثابت المستمر نسبيا لخلـق الشخص ومزاجه وعقله وجسده ، وهذا التنظيم هو الذي يحدد تكيفه الفريـد مـع محيطـه " (الرفاعي ، ١٩٨٢ : ٩٦) .

* **تعريف** " **ألبورت** Allport " . الشخصية هي ذلك التنظيم الذي يكمن داخل الفرد ، والـذي ينظم كل الأجهزة النفسية الجسمية التي تملي على الفرد طابعه الخاص في الـسلوك والتفكيـر (غنيم ، ١٩٧٢ : ٥٧) .

* **تعريف** " **فهمي** " . الشخصية هي ذلـك التنظـيم المتكامـل مـن الـصفات والمميـزات والتركيبات الجسمية والعقلية والانفعالية والاجتماعية التي تبدو في العلاقات الاجتماعية للفـرد ، والتي تميزه عن غيره من الأفراد تمييزا واضحا (فهمي ، ١٩٦٧ : ٥٦) .

* **تعريف** " **عبد الخالق** " . الشخصية بأنها " تنظيم دينامي داخل الفرد ، له قدر كبيـر مـن الثبات والدوام لمجموعة من الوظائف أو السمات أو الأجهزة الادراكية والنزوعية والانفعاليـة والمعرفية والدافعية والجـسمية والتـي تحـدد طريقـة الفـرد المتميـزة فـي الاسـتجابة للمواقف وأسلوبه الخاص في التكيف للبيئة بما ينـتج عنـه مـن توافـق أو سـوء توافـق (عبد الخالق ، ١٩٩٠ : ٥٦٤) .

* **تعريف** " **عبد الرحمن** " . الشخصية على أنها " التفاعل المتكامـل للخـصائص الجـسمية والعقلية والانفعالية والاجتماعية التي تميز الشخص وتجعل منه نمط فريد في سلوكه ومكوناته النفسية " (عبد الرحمن ، ١٩٩٨ : ٢٧)

* **تعريف** " **هنا** " . الشخصية هي " ذلك التنظيم التكاملي الديناميكي الذي يتميز بـه الفـرد . وتتكون من التفاعل المستمر المتبادل بين المكونات الجـسمية والنفـسية بـشقيها – العقليـة والانفعالية – ومؤثرات البيئة المادية والاجتماعية " (مرسي ، ١٩٨٥ : ١٣) .

* تعريف " الحفني " . الشخصية هي " التنظيم المتكامل الدينامي للصفات الجسدية والعقليـة والخلقية والاجتماعية للفرد كما تبين للآخرين خلال عمليـة الأخـذ والعطـاء فـي الحيـاة الاجتماعية . وتضم الشخصية الدوافع الموروثة والمكتسبة والعادات والاهتمامات والعواطف والمثل والآراء والمعتقدات " (الحفني ، ١٩٩٤ : ٥٩٦) .

* **تعريف** " **زهران** " . الشخصية هـي " جملـة الـسمات الجـسمية والعقليـة والانفعاليـة والاجتماعية التي تميز الشخص عن غيره " (زهران ، ١٩٨٢ : ٥٥) . "

* **تعريف** " **البدراني** " . هي التأليف الحاصل من تناسق بناء العقلية والنفـسية وفـق قاعـدة فكرية مخصوصة أو مقاييس محدودة ضابطة ، وتكوينهما بكيفية تقتضيها هذه القاعدة الفكريـة في عمليات الإدراك والإشباع " (البدراني ، ١٩٩٨ : ١٣٤) .

ويرى الباحث أن غالبية التعريفات السابقة اهتمت بالملامح الوصفية وبأمور فردية خاصة ، وهي ليست من متعلقات الشخصية ، لأنها صفات هيئة تظهر على بعض الأشخاص وهي ليست جزء من حقيقة الشخص وماهيته ، فهي هيئة جسمية أو عضوية ولا دخل لها في تركيبة الشخصية في الفرد . فمثلا نبرة الصوت وحجم الجسم ، وطول القامة ، ولون البشرة ، ورشاقة البنية الجسمية ، وغيرها من الصفات الخلقية . فلربما تشكل هذه الصفات عاملا مؤثرا في تكوين الشخصية ، ولكنها لا تمثل أساسا لبنيتها أو أصلا في تكوينها . لأن الشخصية صفات سلوكية وهي سمات أخلاقية ، بحسب قدرة الفرد على التزام أصل بعث هذه الصفات ومحاولة إظهارها في أدائه السلوكي التي تطبع سلوك الأفراد ، كما أن تلك التعريفات لم تتعمق في فهم وإدراك الدوافع المحركة لهذا السلوك .

ويتبنى الباحث تعريف البدراني للشخصية " هي التأليف الحاصل من تناسق بناء العقلية والنفسية وفق قاعدة فكرية مخصوصة أو مقاييس محدودة ضابطة ، وتكوينهما بكيفية تقتضيها هذه القاعدة الفكرية في عمليات الإدراك والإشباع " .

الثبات والتغير في الشخصية

تجتمع في الشخصية خاصتان أساسيتان ، تظهر الأولى على شكل ثبات في الشخصية ، وتظهر الثانية في التغير والتطور اللذين ينالانها خلال تاريخ حياتها (الرفاعي ، ١٩٨٢ : ١٠١) .

أولا : ثبات الشخصية :

أشرنا في تعريفات الشخصية إلى إمكانية التنبؤ بما سوف تقوم به . وتعريف مثل هذا يفترض في الأصل نوعا من الثبات في الشخصية ، وإلا لما كان التنبؤ ممكنا (الرفاعي ، ١٩٨٢ : ١٠١) ، والثبات في الشخصية **يظهر في** النواحي التالية :

١ - **الثبات في الأعمال** . يظهر هذا النوع من الثبات في اتجاهاتنا المختلفة التي يعكسها سلوكنا في أشكاله المختلفة وبخاصة ما كان متصلا بطريقة تعاملنا مع الآخرين واحترامهم والتصرف بشئونهم .

٢ - **الثبات في الأسلوب** . ونعني به ما يظهر عليه أي عمل مقصود نقوم به ، فالطريقة التي تستعمل في الإمساك بلفافة التبغ وتدخينها يمكن أن تكون مثالا واضحا لما هو مقصود هنا من الأسلوب أو التعبير ، وكذلك الأمر في طريقة إمساكنا بالقلم حين الكتابة .

٣ - **الثبات في البناء الداخلي** . إن أقوى ما يظهر عليه الثبات هو الثبات في البناء الداخلي ، ونعني بذلك الأسس العميقة التي تقوم عليها الشخصية . ونشير هنا إلى مجموعة الدوافع الأولية والقيم المكونة في مرحلة مبكرة من حياة الفرد ، والمبادئ التي تقوم عليها أنماط

السلوك المتعلم المثبت لديه ، والاهتمامات الأساسية والاتجاهات المكينة ، والعقد أو المركبات العميقة الوجود والمتينة التركيب .

٤ -**الثبات في الشعور الـداخلي** . وهذا النوع يظهر في شعور الفرد داخليا ، وعبر حياتــه ، باستمرار وحدة شخصيته وهويتها وثباتها ضمن الظروف المتعددة التي تمر بها ، كما يظهــر بوضوح في وحدة الخبرة التي يمر بها في الحاضر واستمرار اتصالها مع الخبــرة الماضــية التي كان يمر بها (الرفاعي ، ١٩٨٢ : ١٠١ – ١٠٣) .

ويرى الباحث أن ثبات الشخصية أمر بالغ الصعوبة ، فالمتغيرات التي تطرأ على حيــاة الشخص ، والظروف التي تمر به ، والأفهام التي تتضح له تغير من عقليته ومــن ســلوكه ، وبالتالي تغير من شخصيته .

ثانيا : تغير الشخصية :

أن الثبات الذي نتحدث عنه ليس في الواقع إلا ثباتا نسبيا ، ورغم الثبات النسبي لشخصية الفرد ، فإنها تتغير أما عن غير قصد (وهذا هو التغير) وإما عن قصد (وهذا هو التغيــر) (زهران ، ١٩٨٢ : ٨٦) . وهو بهذا المعني بعيد عن أن يكون سكونا أو اســتمرارا أبــديا في وضع واحد . إن صفات الحركة والنمو والتغير والانطلاق التي تعبر عــن " ديناميكيــة الشخصية " صفات أساسية لها . فالشخص يمر خلال طفولته بأشكال مختلفة من النمــو فــي نواح متعددة من بنائه ، وهو يتغير ويتطور خلال هذا النمو . انه ينمو من حيث معارفه ومن حيث قدراته ونوعيتها ومستواها ، وينمو في أشكال خبرته ومواقفه من المؤثرات التي تحــيط به . انه يتفاعل بشكل مستمر مع ما يحيط به ، ويترك هــذا التفاعــل أثــاره فــي مكونــات شخصيته .

إن صفة التغير أساسية عنده وحين يصل إلى مرحلة الرشد التي نستطيع القول عنهــا إن مظهر الثبات قد أصبح الغالب فيها ، فان التطور في الشخص يبقى مع ذلك مستمرا ، وإلا لما أمكن فهم ما يصيب الفرد والمجتمع من تطور وتقدم ، وما يصيب الشخصية الشاذة من تعديل بتأثير العلاج . إن هذا التغير في الشخصية ملاصق لثباتها النسبي وغيــر متعــارض معــه (الرفاعي ، ١٩٨٢ : ١٠٣ – ١٠٤) .

ويرى الباحث أن التغير في الشخصية مطلوب وضروري تماشيا مــع الواقــع والتقــدم العلمي ، ولكن المطلوب هو تغيير في الشخصية للأفضل متمسكا بالثوابت المبدئيــة " العقيــدة الإسلامية " .

الشخصية والخلق :

أصبح يغلب استعمال كلمة الخلق للإشارة إلى الشخصية في جانبها الاجتماعي والأخلاقي ، فنحن نتحدث عن معاملة الإنسان لغيره ، أو حــسن توافقــه مــع قــيم الجماعــة ومثلهــا

(الرفاعي ، ١٩٨٢ : ١٠٤) . فنحكم على سلوك الشخص بأنه خير أو شــر ، صــواب أو خطأ . فالسرقة والخيانة من صفات الخلق ، في حين أن التفــاؤل أو الانطــواء أو مرونــة التصرف من صفات الشخصية . فالخلق جانب من الشخصية وليس الشخصية كلهــا . انــه نظام من الاستعدادات التي تمكننا من التصرف بصورة ثابتة نسبيا حيال المواقــف الأخلاقيــة والعرف بالرغم من ضروب الإغراء (راجح ، ١٩٨٢ : ٣٨٠) .

ويرى الباحث أن الخلق ليس من جوانب الشخصية ، بل أن الخلق صفة يتصف بها الإنــسان على اعتبار أنها أوامر ونواه من الله ، وقد بين الشرع الصفات التي يعتبر الاتصاف بها خلقــا حسنا ، والتي يعتبر الاتصاف بها خلقا سيئا ، فحث على الحسن منها ونهى عن السيئ ، فحث على الصدق ، والأمانة ، وطلاقة الوجه ، والحياء ، وبر الوالدين ، وصلة الــرحم ، وتفــريج الكربات ، وأن يحب المرء لأخيه ما يحبه لنفسه ، واعتبر كل ذلك ومثله حثا على اتباع أوامر الله . ونهى عن أضدادها كالكذب والخيانة والحسد والفجور وأمثالها ، واعتبر ذلك ومثله نهيا عما نهى الله عنه . بذلك تكون الأخلاق جزء من الشريعة الإسلامية .

الشخصية والمزاج :

تستخدم كلمة المزاج للدلالة على تلك الصفات الانفعالية العامة عند الفرد ، فنحن نتحــدث عن المزاج حين نتحدث عن سرعة انفعال الفرد ، أو حين نتكلم عن طول مدة تــأثره بمــؤثر يزعج ويؤلم ، أو حين نتحدث عن كثرة انفعالاته (الرفاعي ، ١٩٨٢ : ١٠٤) . بهذا يكون المزاج جانبا من الشخصية لا الشخصية كلها . وهو جانب يتوقف فــي المقــام الأول علــى عوامل وراثية منها حالة الجهازين العصبي والغددي الهرموني ، كما يتوقــف علــى عمليــة الايض وعلى الصحة العامة للفرد ، لذا كان من العسير تغيير الصفات المزاجية للفرد . فمن الصفات المزاجية : مستوى الحيوية والنشاط ، والمــرح أو العبــوس ، والخجــل ، ودرجــة الحساسية للمثيرات ، والاندفاعية ، وتقلب المزاج .. غير أن " ألبورت Allport " يرى أنــه يجب قصر صفات الشخصية على الصفات التي يكتسبها الفرد أثناء نموه وهو يتكيف مع البيئة . وبما أن الصفات المزاجية نتاج الوراثة في المقام الأول إذن يجب عــدم اعتبارهــا مــن صفات الشخصية ، ولو أنها تقوم بدور هام في تلوين السلوك وأساليب التكيف التي يــصطنعها الفرد (راجح ، ١٩٨٢ : ٣٨٠) .

الشخصية والذكاء :

لا شك أن الشخص يتميز عن غيره بذكائه كما يتميز بقوة أخلاقه أو بــسرعة غــضبه . لذا فهو جزء متكامل من الشخصية كالخلق والمزاج . لكن أغلب علماء النفس وأطباء الــنفس المحدثين يستبعدون الذكاء وغيره من القدرات العقلية من بناء الشخصية . فإذا أرادوا الحكــم على شخصية فرد أو قياسها اقتصروا على صفاته الاجتماعية والخلقية والمزاجية أي الانفعالية

ليس غير . وحجتهم في ذلك ما دل عليه التحليل العاملي من أن الارتباط بين الجوانب العقلية وغير العقلية من الشخصية ارتباط ضعيف لا يعتد به ، وما دلت عليه الدراسات الإكلينيكية من أن اضطرابات الشخصية لا تحترم نسبة ذكاء الفرد ، فالأمراض النفسية والأمراض العقلية شائعة بين العباقرة قدر شيوعها بين ضعاف العقول (راجح ، ١٩٨٢ : ٣٨١) .

الشخصية وبنية الجسم :

بنية الجسم أو الشكل الخارجي له ، هو التركيب البدني الظاهر لجسم الإنسان ونمط العلاقات بين مختلف أعضائه ، وهو يقاس كميا بدقة وتحدده معاملات متعددة . وتقسم البنية عادة إلى ثلاث هي : المكتنزة والنحيلة والمتوسطة . ومشكلة علاقة بنية الجسم بالشخصية وبالاستعدادات للإصابة بالاضطرابات النفسية والأمراض العقلية والعضوية مشكلة قديمة جدا (عبد الخالق ، ١٩٨٧ : ٦١) ، بدأت دراستها منذ أبو قراط عام ٤٣٠ ق . م حتى العصر الحديث وتوصلوا إلى وجود نوع من العلاقة بين خصائص البنية الجسمية أو التركيب الجبلي والشخصية . فقد توصل الطبيب النفسي الألماني " أرنست كرتشمر E. Kretschmer " عام ١٩٢٢ إلى وجود علاقة بين بنية الجسم المكتنزة والإصابة بذهان الهوس – الاكتئاب ، وبين البنية النحيلة والشخصية المنفصمة . كما أكد " وليم شيلدون W. Sheldon " عام ١٩٤٠ – ١٩٤٢على وجود علاقة بين بنية الجسم وكلا من الشخصية والمرض العقلي والمزاج . وتوصل " أيزنك Eysenck " عام ١٩٤٧ من دراسته لألف من العصابيين أن الهستيريين يميلون إلى النمط الجسمي المكتنز ، والعصابيين ما عدا الهستيريين يميلون إلى النمط الجسمي النحيف . ومن زاوية أخرى افترض بعض العلماء أمثال " الفريد أدلر A. Adler " أن القصور الجسمي ووجود عاهات لدى الفرد يحدد من استعداداته ويقلل من كفاءته . وينجم عن كثرة تعرض الفرد لمشاعر العجز والفشل نتيجة لذلك أن يكبت هذه المشاعر وبالتالي تؤثر على شخصيته وتدفعه إلى مظاهر سلوكية غريبة لا إراديا كنزوعه إلى السيطرة وميله إلى الزهو والاستعلاء والي حب الظهور وغيرها من مظاهر التعويض الزائد عن النقص (القريطي ، ١٩٩٥ : ٣٦) .

العوامل المؤثرة في تكوين الشخصية :

عرفنا أن الشخصية تتكوم من مكونات جسمية وعقلية وانفعالية واجتماعية ، وتتحد هذه المكونات وتتأثر بعوامل متنوعة ومتفاعلة ومتكاملة (زهران ، ١٩٨٢ : ٨٢) . منها ما هو وراثي ومنها ما هو بيئي . ولقد حاول بعض العلماء تأكيد أهمية الوراثة ، بينما ذهب آخرون إلى إبراز دور البيئة بدرجة أكبر في تكوين الشخصية إلا أن جمهور العلماء يكاد يتفق على أن الشخصية تعد نتاج لكل من الوراثة والبيئة والتفاعل بينهما (القريطي ، ١٩٩٥ : ٣١) .

أولا : العوامل البيولوجية :

يركز أنصار الاتجاه البيولوجي في دراسة الشخصية اهتمامهم علـــى مجـــالات متعـــددة أهمها :

١ - دراسة الوراثة . فالأفراد يختلفون بعضهم عن بعض تحت تـــأثير العوامـــل الوراثيـــة ، وبصرف النظر عن الظروف والتأثيرات البيئية المحيطة بهم .

٢ -دراسة الأجهزة العضوية ، والعلاقة بين وظائفها وأنماط الشخصية .

٣ -دراسة التكوين البيوكيميائي والغددي للفرد .

١ -الوراثة :

نقصد بها جميع العوامل الداخلية التكوين الموجودة في الفرد لحظة إخـــصابه . وينتقـــل التكوين الوراثي للفرد من والديه وأجداده وسلالته عن طريق المورثات أو الجينـــات Genes التي تحملها الصبغيات أو الكروموزمات Chromosomes التي تحتويها البويضة الأنثويـــة بعد إخصابها بالحيوان المنوي الذكري (القريطي ، ١٩٩٥ : ٣٣) . ونعتبر الوراثة مسؤولة عن الأمور التالية :

-توريث الصفات الجسمية مثل لون العينين ولون البشرة .

-توريث فصيلة الدم ، طول القامة ، هيئة الجسم ، والوجه .

كذلك توريث بعض الأمراض التي يتكرر ظهورها داخل العائلة الواحدة مثـــل الـــسكر ، التخلف العقلي ، وعن بعض الميول الفطرية وعن نشاط الغدد .

وتعتبر الوراثة عاملا هاما يؤثر في النمو من حيث صفاته ومظاهره ، نوعـــه ومـــداه ، زيادته ونقصانه ، نضجه وقصوره ... الخ . وهكذا تلعب الوراثـــة دورا هامـــا فـــي تحديـــد الخصائص الجسمية للفرد وفي تكوين الجهاز العصبي الذي يلعب بدوره دورا هاما في تحديـــد السلوك . والإنسان يرث الاستعدادات (الخصائص الأولية) للسلوك بـــشكل معـــين ، أي أن الوراثة تحدد الأساس الحيوي للشخصية (زهران ، ١٩٨٢ : ٨٣) .

بعض الأساليب التي استخدمت في بحث العوامل الوراثية عند الإنسان :

أ -شجرة العائلة : وتعتمد على دراسة عدد قليل من أفراد الأســـرة وإخـــضاعهم للملاحظـــة الدقيقة ، وتَقِل الأخطاء إلى أكبر قدراً ممكناً إذا اقتصرت الدراسة على هؤلاء الأعضاء الـــذين يمكن ملاحظتهم بدقة . وثمة مجموعات مزدوجة يكون لها أهمية في البحث كالأخ ، الأخـــت ، الوالدين ، الطفل (غنيم ، ١٩٧٢ : ٧٠) .

ب -التوائم : من أهم الدراسات وأمتعها وان لم تكن قاطعة ، لأن بيئة التوائم المتشابهة هـــي في الأصل بويضة واحدة وانقسمت قسمين ، ويحتمل أن تكون أكثر تشابها من بيئات الاخـــوة العاديين . وقد اقترح جالتون مقارنة التوائم المتشابهة بالتوائم العادية غير المتشابهة ، وهمـــا

بويضتان خصبتا في وقت واحد ، وذلك من أجل دراسة آثار كل من البيئة والوراثة (غنيم ، ١٩٧٢ : ٧٠) .

ج-وراثة بعض السمات العادية : إن دراسة الذكاء والمهارات والاستعدادات الخاصة كالقدرة الميكانيكية والقدرة الموسيقية مثلا يمكن قياسهما بسهولة كبيرة نسبيا ، خاصة بعد ظهور اختبارات الذكاء واختبارات القدرات الخاصة وانتشارها ، واستخدام الأساليب الإحصائية المختلفة في معالجته نتائجها ، بذلك أصبح من الممكن الاعتماد على التقديرات الكمية الدقيقة وإيجاد معاملات الارتباط بينها ، ومن ثم ظهرت دراسات عدة على التوائم المتشابهة وغير المتشابهة ، وعلى الاخوة العاديين والأقارب من درجات مختلفة ، وعلى أفراد لا تربطهم ببعض أية رابطة قرابة (غنيم ، ١٩٧٢ : ٧١) .

د-وراثة الانحراف الاجتماعي لدى بعض الأسر : قام العلماء بدراسة بعض الأسر مثل " الكاليكاك " وأسرة الجوكس " . والأسرة الأولى تنسب إلى الجد الأكبر " مارتن كاليكاك " الذي كان جنديا في جيش التحرير بأمريكا ، وقد اتصل هذا الرجل بفتاة ضعيفة العقل ، وأنجب منها طفلا خرج ضعيف العقل ، وبعد الحرب تزوج من فتاة من أسرة عادية وأنجب منها طفلا كان عاديا . وقد تتبع الباحثون سلالة كل فرع لما يقرب من مائتي عام . وقد لاحظوا أن الفرع الذي ينتمي إلى الجد الضعيف العقل ، لم يكن به عاديا إلا عدد قليل جدا أما الباقون فكانوا ضعاف العقول أو مجرمين أو خارجين على القانون . أما الفرع الآخر فلم يكن به شاذا إلا عدد قليل جدا ، أما الباقون فكانوا من قادة المجتمع وساسته ورؤسائه (غنيم ، ١٩٧٢ : ٧٢) .

٢-الأجهزة العضوية :

الجهاز العصبي هو الذي يشرف على جميع الوظائف العضوية ويؤلف بينها ، وله علاقة وثيقة في إنتاج السلوك السوي واللاسوي ، أي أن له علاقة بالصحة النفسية للأفراد (كفافي ، ١٩٩٠ : ١٢١) .

ويتكون الجهاز العصبي من **جهازين رئيسيين** وهما :

أ-الجهاز العصبي المركزي (Central Nervous System) . وتقع أجزاؤه أساسا بالجمجمة والعمود الفقري ومنها تنتشر إلى جميع أجزاء الجسم . ويقوم بتنظيم الاستجابات والنشاطات الإرادية والنفسية المعقدة لدي الإنسان (القريطي ، ١٩٩٥ : ٣٣) .

ب-الجهاز العصبي المستقل أو الطرفي (Peripheral Nervous System) . وينقسم الجهاز العصبي الطرفي إلى قسمين : الجهاز العصبي المستقل (Autonomic Nervous System) الذي ينظم نشاط العضلات الملساء والغدد وعضلة القلب " اللاإرادية " ، والجهاز العصبي الجسمي (Somatic Nervous System) (كفافي ، ١٩٩٠ : ١٢٥) .

٣-التكوين البيوكيميائي والغددي للفرد :

يولد الإنسان مزودا بجهاز يتكون من الغدد الصماء التي تفرز مواد هرمونية مختلفة تعتبر بمثابة مثيرات داخلية مقابل المثيرات الخارجية . وتوجد صلة وثيقة بين العمليات الفسيولوجية المرتبطة بنشاط الغدد ووظائفها من جانب العمليات النفسية من جانب آخر ، فاختلال نشاطها سواء بزيادة إفرازاتها أو نقصانها عن معدلها الطبيعي يؤدي بدوره إلى اختلال النشاط العام للفرد وسلوكه الانفعالي وتفاعله مع بيئته ومن ثم يؤدي إلى اضطرابات انفعالية ونفسية (القريطي ، ١٩٩٥ : ٣٤) . فمثلا نقص إفراز الغدة النخامية يسبب تأخر النمو بصفة عامة ، وزيادته تؤدي إلى الطول المفرط أو العملقة ، ونقص إفراز الغدة الدرقية يسبب الخمول والقصاع (القزامة المصحوبة بالضعف العقلي) ومعروف ما يرتبط بالقزامة أو الضعف العقلي من سمات شخصية خاصة ، وزيادة إفرازاتها إلى النشاط الحيوي وعدم الاستقرار الحركي والانفعالي مما يشعر الفرد بالإرهاق (زهران ، ١٩٨٢ : ٨٢) .

ثانيا : العوامل البيئية :

تمثل البيئة كل العوامل المادية والاجتماعية والثقافية والحضارية التي تسهم في تشكيل شخصية الفرد وفي تعيين أنماط سلوكه أو أساليبه في مواجهة مواقف الحياة . إن البيئة الاجتماعية التي يعيش فيها الفرد تشكله اجتماعيا وتحوله إلى شخصية اجتماعية متميزة . ويكتسب الفرد أنماط ونماذج سلوكه وسمات شخصيته نتيجة التفاعل الاجتماعي مع غيره من الناس من خلال التنشئة الاجتماعية (زهران ، ١٩٨٢ : ٨٣) .

ومن العوامل البيئية التي تؤثر في تكوين شخصية الفرد ما يلي :

١-الثقافة . عرف " تيلور Taylor " الثقافة هي المفهوم الذي يتضمن جميع الأساليب التي تساعد الفرد على تحقيق درجة من الإشباع لم تكن لتتاح له بدونها . ولكن علماء النفس ينظرون إلى الثقافة باعتبارها أحد مكونات السلوك لأنها تشير إلى مجموعة المعايير والقيم والاتجاهات السائدة في مجتمع ما في وقت معين ، وإلى كافة المنظمات الاجتماعية القائمة في المجتمع (كفافي ، ١٩٩٠ : ١٤٩) . وتؤثر الثقافة في تشكيل شخصية الفرد عن طريق المواقف الثقافية ومن خلال التفاعل الاجتماعي المستمر . وعلى العموم فنحن نجد أن عملية التنشئة الاجتماعية تعمل على تحقيق تطابق شخصية الفرد مع النمط الثقافي (زهران ، ١٩٨٢ : ٨٤) .

وتصنف الثقافة على حسب درجة شيوعها إلى :

أ-فئة العموميات : هي الأفكار والمعتقدات والعادات والتقاليد العاطفية المختلفة وأنماط السلوك وطرق التفكير التي يشترك فيها جميع أفراد المجتمع العاقلون .

ب -**خصوصيات الثقافة** : وهي العادات والتقاليد والأنماط السلوكية المختلفة المتعلقة بمناشط اجتماعية ، وتكون قاصرة على جماعات معينة في المجتمع كالأطباء والمهندسين .

ج -**متغيرات الثقافة** : وهي تلك العناصر التي نجدها بين أفراد معينين ولكنها لا تكون مشتركة بين أفراد الثقافة جميعهم ، بل تكون سائدة في طبقة لها تنظيم اجتماعي معين (غنيم ، ١٩٧٢ : ١٠٩ – ١١٠) .

٢ -**الأسرة** . الأسرة هي الجماعة الأولية الأولى التي تشرف على النمو النفسي للطفل وتؤثر في تكوين شخصيته وظيفيا وديناميا وتوجيه سلوكه منذ طفولته المبكرة . وتلعب العلاقات بين الوالدين والعلاقات بينهما وبين الطفل واخوته دورا هاما في تكوين شخصيته وأسلوب حياته وتوافقه (زهران ، ١٩٨٢ : ٨٤) . وكذلك درجة تماسك الأسرة ، وحجمها ، ومستواها الثقافي ، والاجتماعي ، والاقتصادي (القريطي ، ١٩٩٥ : ٣٩) .

٣ -**محددات الدور** . الدور هو نوع متشكل من المشاركة في الحياة الاجتماعية ، أو هو ببساطة ما يتوقعه المجتمع من الفرد الذي يحتل مركزا معينا داخل الجماعة . فالرجل العادي يشغل أكثر من مركز في مجتمعه فهو أب ، وزوج ، وموظف ، وصديق ، وطالب . ويحسن أن نميز بين لفظين يستخدمان أحيانا بمعنى واحد وهما المركز أو الوظيفة والدور ، والمركز هو المكان الذي يحتله الفرد في المجتمع على أساس العمر أو الجنس أو المولد أو المهنة أو الزواج ، بينما الدور هو السلوك الذي يقوم به الفرد في كل مركز اجتماعي يشغله . وكل من المركز والدور نتاج اجتماعي ولا يوجد أحدهما بدون الآخر (غنيم ، ١٩٧٢ : ١٤١ – ١٤٢) .

٤ -**محددات الموقف** . إن الأمانة والمحبة والشجاعة والبخل والمكر وعدم تحمل المسئولية أو تحملها ليست ممتلكات خاصة بالفرد ، بل هي توافقات أو تكيفات فعلية لقدرات الفرد مع قوى البيئة . فليس ثمة شئ يمكن أن يعد ذاتيا أو شخصيا دون أن يكون في الوقت نفسه انعكاسا للبيئة المادية والاجتماعية والثقافية والمواقف التي يمر بها الفرد . وسلوك الفرد قد يتعدل حسب ظروف الموقف الذي يوجد فيه (غنيم ، ١٩٧٢ : ١٥٢) .

ويرى الباحث أن الوراثة تتفاعل مع البيئة لتشكلا الشخصية . وينتج عن هذا التفاعل كثير من صفات الشخصية ، ولكن يصعب تحديد النسب المئوية لأهمية كل من العوامل الوراثية والبيئية ، لأن هذين العاملين يتفاعلان منذ اللحظة الأولى لتكوين الجنين ، حيث تتفاعل قوى الوراثة مع قوى البيئة ، فيترتب على ذلك تكوين بيولوجي جديد يتفاعل بدوره مع الظروف البيئية المحيطة .

الشخصية السوية والشاذة :

السوية (العادية) : السوية هي القدرة إلى توافق الفرد مع نفسه ومع بيئته والشعور بالسعادة وتحديد أهداف وفلسفة سليمة للحياة يسعى لتحقيقها . والسلوك السوي هو السلوك العادي أي المألوف والغالب على حياة غالبية الناس . والشخص السوي هو الشخص الذي يتطابق سلوكه مع سلوك الشخص العادي في تفكيره ومشاعره ونشاطه ويكون سعيدا ومتوافقا شخصيا وانفعاليا واجتماعيا (زهران ١٩٨٢ : ١١) .

اللاسوية (الشذوذ) : اللاسوية هي الانحراف عما هو عادي والشذوذ عما هو سوي . واللاسوية حالة مرضية فيها خطر على الفرد نفسه أو على المجتمع تتطلب التدخل لحماية الفرد وحماية المجتمع منه . والشخص اللاسوي هو الشخص الذي ينحرف سلوكه عن سلوك الشخص العادي في تفكيره ومشاعره ونشاطه ويكون غير سعيد وغير متوافق شخصيا وانفعاليا واجتماعيا (زهران ١٩٨٢ : ١١) .

وليس الفصل بين الشخصية السوية والشخصية الشاذة بالأمر اليسير دائما وذلك لاختلاف وجهات النظر إلى السواء والشذوذ ، **فهناك معايير مختلفة للفصل بينهما من أهمها** (راجح ، ١٩٨٢ : ٤٧٢) :

١ -**المعيار الإحصائي** : يرى أن الشخص غير السوي هو الذي ينحرف أو يبتعد كثيرا عن المتوسط ، بينما الشخص المتوسط طبقا لوجهة النظر هذه هو أكثر الأفراد سواء وفق المنحني الاعتدالي (الشرقاوي ، ١٩٨٨ : ٣٤) ، ومن ميزات هذا المعيار أنه يراعي ما بين ضروب الانحراف من تدرج ، فيميز بين الحالات الخفيفة والمتوسطة والعنيفة من سوء التوافق . غير أنه يبدو غريبا حين نكون بصدد سمات مثل الذكاء أو الجمال أو الصحة . فالألمعي وذات الجمال الصارخ وذو المائة عام الذي لا يشكو أمراضا .. يعتبرون شواذا وفق هذا المعيار . لذا يتجه علماء النفس إلى قصر الشذوذ على الانحراف في الناحية السلبية فقط (راجح ، ١٩٨٢ : ٤٧٢ - ٤٧٣) .

٢ -**المعيار المثالي** : حيث يعتبر السوية هي المثالية أو الكمال أو ما يقرب منه ، واللاسوية هي الانحراف عن المثل الأعلى أو الكمال (زهران ، ١٩٨٢ : ١١) . غير أن هذا المعيار قد لا يكون له وجود على الإطلاق من الناحية الإحصائية في نواحي الذكاء أو الجمال أو الصحة مثلا (راجح ، ١٩٨٢ : ٤٧٣) .

٣ -**المعيار الحضاري** : حيث يتخذ من مسايرة المعايير الاجتماعية أساسا للحكم على السلوك بالسوية أو اللاسوية . فالسوي هو المتوافق اجتماعيا واللاسوي هو غير المتوافق اجتماعيا (زهران ، ١٩٨٢ : ١١) . إن قدرا كبيرا من السوية واللاسوية يتوقف على ما إذا كان هذا السلوك يدعم أو يعيق حاجات المجتمع وأهدافه أم لا . فسلوك المجرم الناجح ليس سويا لأنه

يضر بصالح الجماعة . ومن عيوب هذا المحك عند تطبيقه فانه يحكم على السلوك الجنسي لقوم لوط بالسواء (ولوطا إذ قال لقومه أتأتون الفاحشة وأنتم تبصرون) النمل - ٥٤ (إنكم لتأتون الرجال شهوة من دون النساء) الأعراف - ٧ . وكذلك فإن أصحاب الدعوات الإصلاحية ، بل والأنبياء والرسل كانوا مغايرين في بداية دعواتهم . وكان ينظر إلى دعواتهم قبل أن تشيع وتنتشر على أنها آراء مارقة وشاذة من قبل غالبية أفراد المجتمع ، لمخالفتها ما يؤمنون به ، وتؤمن به الجماعة (كفافي ، ١٩٩٠ ٤٧ – ٤٩) .

٤ -**المعيار الباثولوجي** : يرى أن الشخصيات الشاذة تتسم بأعراض إكلينيكية معينة كالمخاوف الشاذة والوساوس والأفكار المتسلطة وارتفاع مستوى القلق عند العصابيين ، وكالهلوسات والاعتقادات الباطلة ، واضطراب التفكير واللغة والانفعال عند الذهانيين ، وكالنزعات الإجرامية ، والانحرافات الجنسية في الشخصيات السيكوباتية (راجح ، ١٩٨٢ : ٤٧٣) . إن هذه النظرة تفترض أن الشخص الذي يملك شخصية سوية هو شخص بلا أعراض . وبالرغم من ذلك ، فان الخبرة تعلمنا ، أنه نادراً ما نجد فردا خاليا تماما من الأعراض ، وبخاصة في ظل الظروف الضاغطة . ومع ذلك ، فالعرض أو مجموعة الأعراض هي علامات واضحة لشخصية مضطربة ، والشخص الذي تظهر عليه هذه الأعراض يعتبر شاذا (طه ، ١٩٩٢ : ٣٦) . ويؤخذ على هذا المعيار عدم تحديد الدرجة التي يجب أن يصل إليها انحراف السلوك أو اضطراب الانفعال مثلا حتى يمكن اعتباره شذوذا (راجح ، ١٩٨٢ : ٤٧٣) .

٥ -**المعيار الذاتي** : حيث يتخذ الفرد من ذاته إطارا مرجعيا يرجع إليه في الحكم على السلوك بالسوية واللاسوية (زهران ، ١٩٨٢ : ١١) . وبديهي أن هذا المعيار يتضمن الإطار الاجتماعي استنادا إلى عملية التطبيع الاجتماعي ولننتبه إلى أن الرجوع إلى الذات يتعرض للأحكام القبلية والتشويهات الدفاعية . اللهم إلا إذا رجع الفرد ما وراء نفسه ليمسك بنفسه ضمن إطاره البيئي الخاص (باظه ، ١٩٩٩ : ١٦) .

٦ -**المعيار الإسلامي** : الدين الإسلامي يمثل نظاما كاملا للحياة ، وهو كعقيدة وشريعة يشتمل على معايير وأسس للتفرقة والتمييز بين الأساليب السلوكية السوية والأساليب السلوكية غير السوية . ويقوم المحك الإسلامي في السلوك السوي على فكرة التوازن . والتوازن هنا لا يعني احتلال نقطة متوسطة بين طرفين أو قطبين ، وانما يعني الجمع بين محاسن الطرفين دون عيوبهما . والتوازن هو السمة الرئيسية في المحك الإسلامي ، ولذا يمكن أن نطلق عليه " محك التوازن " لأنه يعتمد على تحقيق التوازن بين جوانب النفس الإنسانية . ويوفق بين النزعات المتقابلة في الطبيعة البشرية ، من الخوف والأمل ، الحب والكره ، رغبة الفرد في السيطرة ورغبته في الخضوع . كما يقوم على تحقيق التوازن بين الفرد من ناحية والمجتمع

بمنظماته وهيئاته من ناحية أخري والكون بأسره من ناحية ثالثة . ولكي نوضح ذلك نعـرض موقف الإسلام من مسألة العمل . المال في الإسلام مال الله ، وهو لا يأتي إلا عـن طريـق العمل الشريف ، ودون استغلال لجهد الآخرين أو حاجاتهم .ولكنه مطالـب أن يرعـى فـي حركته أوامر الله ونواهيه ، وعليه أن يطهر ماله بالزكاة التي تـدفع لبيـت مـال المـسلمين وبالصدقات للفقراء . وله أن ينمي ماله بالطرق الشرعية لتنمو بلا حـدود ، ويحـرم عليـه كنزها ، بهذا الشكل يكون قد أعطى الدولة حقها وأعطى المجتمع حقه وراعا الله قبل كل شيء في عمله وكسبه (كفافي ، ١٩٩٠ : ٥٦ – ٥٨) .

يتضح للباحث من خلال العرض السابق أن كل معيار مما سبق ينظر الى التوافـق مـن زاوية ما ، ومهما تطور الإنسان وتعلم فلن يستطيع وضع معيار للتوافق يرضي الجميع ، لأن فهم الإنسان محدود ونظرته محدودة ، وعرضة للتفاوت والتناقض والاختلاف ، وبـذلك لـن يرتقي الى الكمالية . وأن المعيار الكامل والواضح والثابت لقياس توافق الإنـسان فـي هـذه الحياة هو المعيار الإلهي الرباني الذي لا يتخلله النقص والقصور .

خصائص الشخصية المتمتعة بالصحة النفسية :

تتميز الشخصية المتمتعة بالصحة النفسية بعدة خصائص تميزها عن الشخصية المرضية . وفيما يلي أهم هذه الخصائص (زهران ، ١٩٨٢ : ١٣- ١٤) :

١-**التوافق** : ويشمل التوافق الشخصي ويتضمن الرضا عن الـنفس والتوافـق الاجتمـاعي ويشمل التوافق الأسري والتوافق المدرسي والتوافق المهنـي والتوافـق الاجتمـاعي بمعنـاه الواسع .

٢-**الشعور بالسعادة مع النفس** : ويظهر ذلك من الشعور بالسعادة والراحة النفسية لما للفرد من ماضي سوي وحاضر سعيد ومستقبل مشرق واستغلال والاستفادة مـن مـسرات الحيـاة اليومية ، وإشباع الدوافع والحاجات النفسية الأساسية ، والشعور بالأمن والطمأنينـة والثقـة ، ووجود اتجاه متسامح نحو الذات ، واحترام النفس وتقبلها والثقة فيها ، ونمو مفهـوم موجـب للذات ، وتقدير الذات حق قدرها .

٣-**الشعور بالسعادة مع الآخرين** : وحب الآخرين والثقة فيهم واحترامهم وتقبلهم ، والاعتقاد في ثقتهم المتبادلة ، ووجود اتجاه متسامح نحو الآخرين " التكامل الاجتماعي " ، والقدرة على إقامة علاقات اجتماعية سليمة ودائمة " الصداقات الاجتماعية " ، والانتماء للجماعـة والقيـام بالدور الاجتمـاعي المناسـب والتفاعـل الاجتمـاعي الـسليم ، والقـدرة علـى التـضحية وخدمة الآخرين ، والاستقلال الاجتماعي ، والسعادة الأسرية ، والتعاون وتحمـل المـسئولية الاجتماعية .

٤ -**تأكيد وتحقيق الذات واستغلال وتنمية القدرات** : ويقصد بها فهم النفس والتقييم الواقعي الموضوعي للقدرات والإمكانيات والطاقات وتقبل نواحي القصور وتقبل الحقائق المتعلقة بالقدرات موضوعيا ، وتقبل مبدأ الفروق الفردية واحترام الفروق بين الأفراد ، وتقدير الذات حق قدرها ، واستغلال القدرات والطاقات والإمكانيات إلى أقصى حد ممكن ، ووضع أهداف ومستويات طموح وفلسفة حياة يمكن تحقيقها . وإمكان التفكير والتقرير الذاتي ، وتنوع النشاط وشموله ، وبذل الجهد في العمل والشعور بالنجاح فيه والرضا عنه ، والكفاية والإنتاج ، والتأكيد الإيجابي للذات .

٥ -**المرونة في مواجهة مطالب الحياة** : ويظهر ذلك في النظرة السليمة الموضوعية للحياة ومطالبها ومشكلاتها اليومية ، والعيش في الحاضر والواقع والبصيرة والمرونة والإيجابية في مواجهة الواقع ، والقدرة على مواجهة إحباطات الحياة اليومية . وبذل الجهود الإيجابية من أجل التغلب على مشكلات الحياة وحلها ، والقدرة على مواجهة معظم المواقف التي يقابلها ، وتقدير وتحمل المسئوليات الاجتماعية وتحمل مسئولية السلوك الشخصي ، والسيطرة على الظروف البيئية كلما أمكن والتوافق معها ، والترحيب بالخبرات والأفكار الجديدة .

٦ -**التكامل بين مظاهر النمو النفسي** : ويظهر ذلك في الأداء الوظيفي الكامل المتكامل المتناسق للشخصية ككل (جسميا وعقليا وانفعاليا واجتماعيا) . والتمتع بالصحة ومظاهر النمو العادي (باظة ، ١٩٩٩ : ١٠ – ١٢) .

* -سمات الشخصية .

من أبسط وأقدمها في وصف شخص ما بمصطلحات معينة ، هي التعرف على أنماط السلوك التي تصفه وتسميتها بأسماء السمات . والسمات مفاهيم استعدادية ، أعني مفاهيم تشير إلى نزعات للفعل أو الاستجابة بطرق معينة (لازاروس ، ١٩٩٣ : ٥٤) .

والمقصود بلفظ " سمة " أي خاصية يختلف فيها الناس أو تتباين من فرد لآخر . مثال ذلك ، نقول إن فلانا مسيطر وآخر مستكين ، أو هذا جبان ، وذلك شجاع أو جريء . كما تتباين شدة الحساسية الانفعالية من شخص لآخر ، وقد تكون السمة استعدادا فطريا كالسمات المزاجية ، مثل شدة الانفعال أو ضعفه وسرعته أو بطئه ، والاتزان الانفعالي أو تقلبه ... الخ . وقد تكون السمة مكتسبة كالسمات الاجتماعية ، مثل الأمانة أو الخداع ، والصدق أو الكذب والشفقة أو القسوة . وكذلك الميول والاتجاهات والعواطف (المليجي ، ١٩٨٢ : ٣٣٦) .

ولمفهوم السمة علاقة وثيقة بالعديد من المصطلحات الأخرى كالنمط والاتجاه والعادة والطراز والصفة وهذا ما سنبينه فيما يلي :

السمة والنمط :

قد تتجمع السمات في مجموعات مع بعضها ، وتكون من الاتساع بالدرجة التي يمكن أن نشير إليها كأنماط Types . إن الأشخاص يشتركون في سمات واسعة مع غيرهم ، ولــذلك فإنهم يتحدون مع بعضهم بانتمائهم إلى نفس النمط . فمثلا : الــشخص الــذي يوصــف بأنــه انعزالي ، وغير متوافق اجتماعيا ، وخجول – فإننا نجد أن هذه الصفات تميل إلى أن تتواجــد مع بعضها . ويطلق على الأشخاص الذين يتسمون بهذه الخصائص أنهم " انطوائيون " حيــث أن هناك نمط من السمات يشترك فيه هؤلاء الأشخاص ، أو بقول آخر ينتمــون إلــى الــنمط الانطوائي (فهمي ، ١٩٦٧ : ٧٠) . ويمكن القول بأن النمط هو سمة عامة أو سمة غالبــة أو ائتلاف معين من عدة سمات (عيسوي ، ١٩٨٠ : ٢٩٦) .

السمة والاتجاه :

يعتبر ألبورت (Allport) أنه ليس من السهل التمييز بين السمة والاتجاه ولكنــه فــرق بينهما على أساس ما يلي :

١ -يشير الاتجاه عادة إلى موضوع معين (سياسي – اقتصادي – ديني) ، أما السمة فتبرزها موضوعات شديدة التنوع ولا نحاول حصرها ، فالسمة إذن أكثر عمومية من الاتجاه ، وتشير إلى مستوى أرقى من التكامل .

٢ -الاتجاه في العادة ثنائي : مع أو ضد ، مفضل أو مكروه ... وهكذا ، ولكــن الحــال لــيس كذلك في السمات .

ويذكر ألبورت (Allport) أن السمة هي المفهوم الأساسي في دراســة الشخــصية ، حيث تهتم الأخيرة بتركيب الــسمات لــدى الــشخص ، أمــا " الاتجــاه " فهــو الموضــوع الأساسي في علم النفس الاجتماعي . ويرى كذلك أن " العاطفة " تقع بــين الــسمة والاتجــاه (عبد الخالق ، ١٩٨٧ : ٦٨) .

السمة والعادة :

تستخدم كلمة العادة بمفهوم ضيق على أنها نوع من الميل المحدد ، ولــذا فالــسمة أكثــر عمومية من العادة . وتتكون السمة – في أحد جوانبها على الأقــل – مــن خــلال تكامــل مجموعة من العادات النوعية (عادتين أو أكثر) التي لها دلالة تكيفيه عامة بالنــسبة للفــرد ، ولكن العادات لا تتكامل تلقائيا بل عندما يتوفر لدى الشخص صورة أو مفهوم عام مــن نــوع معين يؤدي إلى تكوين السمة في ظل جهاز أرقى من التنظيم (عبد الخالق ، ١٩٨٧ : ٦٨).

السمة والطراز :

الطراز هي تكوينات نموذجية يقيمها الملاحظ ويمكن أن يطابق بينها وبين الفــرد ولكــن على حساب فقدانه لهويته المميزة والسمة يمكن أن تعبر عن تفرد الشخص على حين يــستلزم

الطراز إخفاء ذلك التفرد كـذلك لا يوجـد تـشابه بـين الطـراز والواقـع فـي حـين أن السمات انعكاسات حقيقية لما هو موجـود بالفعـل (لنـدزي و هـول ، ١٩٦٩ : ٣٤٨) . ومفهوم الطراز أكثر عمومية من السمة ويعبـر عـن مجموعـة مترابطـة مـن الـسمات (إبراهيم ، ١٩٨٧ : ٤٣٩) .

السمة والصفة :

السمة في جوهرها قريبة من الصفات العادية التي تمتلئ بها قواميس اللغة ، لكـن لـيس معنى ذلك أن كل صفة من الصفات القاموسية أو اللغوية تصلح لأن تكون سمة ، لأن الـسمة تشير فقط إلى تلك الصفات أو الخصال التي تظهر في سلوك الفرد بشكل دائم نـسبياً وبـشكل منسق ، فمثلاً يمكن وصف سلوك شخص يبادرك بالتحية والابتسام بأنه ودود ولكن لا يمكـن القول بأن هذا الشخص يمتلك سمة الود إلا إذا عرفت أن سلوكه هذا لـيس مجـرد اسـتجابة عابرة لغرض ما في وقت معين بل أنـه سـلوك يظهـر منـه فـي المواقـف المختلفـة . والسمة (أي سمة) تتوزع بين أفراد المجتمع بـدرجات متفاوتـة ، ولهـذا فمـن الأفـضل تصور السمة على أنها مفهوم يفترض للجمع بين عدد كبير من الاسـتجابات أو الخـصائص النوعية ، فالسمة بذلك أكثر عمومية من الصفة ، والصفة أضيق فـي حـدودها مـن الـسمة (عسلية ، ١٩٩٨ : ٥٩) .

تعريف السمات :

قدم علماء النفس تعريفات عديدة للسمة ، وسوف نشير إلى بعض هذه التعريفـات التـي تعتبر ممثلة للتعريفات المختلفة التي وضعت للسمات .

تعريف " **جور دون ألبورت** Gordon Allport " . عرف السمة بأنها نظام نفـسي عـصبي مركزي عام (يختص بالفرد) يعمل على جعـل المثيـرات المتعـددة متـساويا وظيفيـا ، كما يعمل على إصـدار وتوجيـه أشـكال متـساوية مـن الـسلوك التكيفـي والتعبيـري (غنيم ، ١٩٧٢ : ٢٧٦) .

تعريف " **كاتل** Cattel " . عرف السمة بقوله " إنها مجموعة ردود الأفعال والاستجابات التي يربطها نوع من الوحدة التي تسمح لهذه الاستجابات أن توضع تحت اسـم واحـد ومعالجتهـا بنفس الطريقة في معظم الأحوال " (غنيم ، ١٩٧٢ : ٢٧٦) .

تعريف " **جيلفورد** Gilford " . عرف السمة بقوله " إنها أية طريقة متميزة ثابتة نسبيا ، بهـا يتميز الفرد عن غيره من الأفراد " (غنيم ، ١٩٧٢ : ٢٧٦) .

تعريف " **ورتمان ولوفتس** Wortman & Loftas " . عرفا السمة بأنها " الثبـات النـسبي لصفة ما والتي يختلف فيها الفرد من شخص لآخر " (عبد المنعم ، ١٩٩٦ : ١٧٠) .

تعريف " **بومجارتم** Baumgartem " . عرف السمة بقوله " أن السمة قوة نفسية موجهة ثابتة تحدد السلوك النشط واستجابات الفرد " (غنيم ، ١٩٧٢ : ٢٧٨) .

تعريف " **ايزينك** Eysenck " . عرف السمة بأنها " تجمع ملحوظ من النزعات الفردية للفعل وهي اتساق ملحوظ في عادات الفرد وأفكاره المتكررة " (لندزي وهول ، ١٩٧١ : ٤٩٧) .

تعريف " **ماى** May " . عرفت السمة بقولها " أن السمات أسماء مناسبة فقط تعطى لأنماط السلوك التي يوجد بينها عناصر مشتركة ، إنها ليست وحدات نفسية وانما هي قوائم لتصنيف العادات " (غنيم ، ١٩٧٢ : ٢٧٨) .

تعريف " **أبو علاء وشريف** " . عرف السمة بأنها طريقة السلوك المتميزة والثابتة نسبيا ، والتي عن طريقها يمكن التمييز بين الأفراد (أبو علاء وشريف ، ١٩٨٣ : ١٠٥) .

تعريف " **عبد الخالق** " . عرف السمة بأنها خصلة أو خاصية أو صفة ذات دوام نسبي ، يمكن أن يختلف فيها الأفراد فتميز بعضهم عن بعض ، أي أن هناك فروقا فردية فيها ، وقد تكون السمة وراثية أو مكتسبة ويمكن أن تكون كذلك جسمية أو معرفية أو انفعالية أو متعلقة بمواقف اجتماعية (عبد الخالق ، ١٩٩٠ : ٥٧٢) .

تعريف " **الحفني** " . تعرف السمة بأنها " خاصية يتميز بها الفرد ، خلقية ، أو فكرية ، أو ثقافية ، أو شخصية ، أو مزاجية ، أو حركية ، جسمية سائدة أو متنحية ، داخلية أو سطحية ، مكتسبة أو موروثة أو خلفية ، شعورية أو تعويضية " (الحفني ، ١٩٩٤ : ٩١٨) .

تعريف " **راجح** " . عرف راجح السمة بأنها " العلامة المميزة ، أي صفة ثابتة تميز الفرد عن غيره ، فهي بهذا المعنى الشامل تضم المميزات الجسمية والحركية والعقلية والوجدانية والاجتماعية ، أي أنها تضم الذكاء والقدرات والاتجاهات والميول والعادات " (راجح ، ١٩٨٢ : ٣٨١) .

تعريف " **زهران** " . عرف زهران السمة بأنها " الصفة الجسمية أو العقلية أو الانفعالية أو الاجتماعية الفطرية أو المكتسبة ، التي يتميز بها الفرد ، وتعبر عن استعداد ثابت نسبيا لنوع معين من السلوك (زهران ، ١٩٨٢ : ٥٩) .

وقد لاحظ الباحث من خلال تلك التعريفات السابقة ما يلي :-

.أن السمات هي انطباعات فردية إذ إنها تختص بالفرد وحده دون غيره مع أنها عامة بمفهومها .

.صعوبة استمرار السمة على نفس الحال مدى الحياة وبذلك تكتسب صفة النسبية في الدوام .

.وصف ألبورت للسمة بأنها نظام عصبي يتميز بالغموض .

.تعريف أيزنك عام غير واضح .

وقد استفاد **الباحث** من التعريفات السابقة للسمات في وضع تعريف خاص بالدراسة " السمة هي مجموعة من الصفات الفردية التي تظهر على سلوك الأشخاص وأفعالهم في الحياة المجتمعية وفق قاعدة فكرية مخصوصة أو مقاييس ضابطة لضبط عمليتي الإدراك والإشباع " .

التقسيمات العلمية للسمات :

على الرغم من الاختلاف في تعريف السمات إلا أنها تتوحد في نظرتها للسمات على أنها مظاهر مختلفة للشخصية وأساس مناسب لتصنيف السلوك الانفعالي والمزاجي والخلقي للفرد ، وأن للفرد سمات شخصية ثابتة يمكن أن تلاحظ فيه . إلا أن هذا لم يمنع الاختلاف أيضا في تصنيفها الى أنواع مختلفة حسب المصدر أو الشكل أو التكوين أو الهدف (الطهراوي ، ١٩٩٧ : ١٤) .

***قسم ألبورت " Allport " السمات الى ثلاث أنواع :**

النوع الأول : السمات الفردية ، والسمات المشتركة :

أ-السمات الفردية (Individual Traits) : فهو يؤكد أنه لا يوجد أبدا في الواقع شخصان لهما نفس السمة بالضبط . وبرغم ما قد يوجد من تشابه في أبنية السمة لدى أفراد مختلفين فان الطريقة التي تعمل بها أي سمة بالذات لدى شخص معين تكون لها دائما خصائص فريدة تميزها عن جميع السمات المشابهة لدى الأشخاص الآخرين .

ب-السمات المشتركة (Common Traits) : على الرغم من تسليم ألبورت بأن السمة لا يمكن ملاحظتها لدى أكثر من شخص واحد ، فانه يفترض أنه نظرا لمجموعة التأثيرات الشائعة التي تتضمنها الثقافة المشتركة وتشابه السلالات فان الأفراد يبدون بالفعل عددا محدودا من أنواع التوافق التي يمكن مقابلتها على وجه التقريب (لندزي و هول ، ١٩٦٩ : ٣٤٩) .

النوع الثاني : السمات الأصلية ، والسمات المركزية ، والسمات الثانوية :

أ-السمة الأصلية (Cardinal disposition) : وهي السمة المسيطرة والتي تبلغ من السيادة قدرا لا تستطيع حياله سوى نشاطات قليلة عدم الخضوع لتأثيرها ، ولا يمكن لمثل هذه السمة أن تظل مختفية طويلا ، فالفرد يعرف بها ، بل إنه قد يصبح مشهورا بها .

ب-السمة المركزية (Central disposition) : وهي السمة الأكثر شيوعا وهي تمثل الميول التي تميز الفرد تماما .

ج-السمة الثانوية (Secondary disposition) : وهي أقل حدوثا وأقل أهمية في وصف الشخصية (ليندزي و هول ، ١٩٦٩ : ٣٥٠) .

النوع الثالث : السمات الوراثية والسمات المكتسبة :

أ-السمات المكتسبة (Phenotypical traits) : هي تلك القريبة من السطح الخارجي .

ب-السمات الوراثية (Genotypical traits) : هي تلك التي تصل إلى قلب أو إلى الجزء المركزي من بناء الشخصية (منصور وآخرون ، ١٩٨٩ : ٣٥٨) .

***قسم كاتل " Cattel " السمات إلى ثلاث أنواع :**

النوع الأول : السمات الفريدة والسمات المشتركة (Unique Traits & Common Traits) . ويتفق كاتل مع جوردن ألبورت في أن هناك سمات مشتركة يشارك فيها الأفراد جميعا أو جميع أعضاء بيئة اجتماعية معينة . وهناك سمات فريدة لا تتوافر إلا لدى فرد معين ولا يمكن أن توجد لدى أي فرد آخر بل إن قوة السمة تختلف عند نفس الشخص من وقت لآخر (جابر ، ١٩٩٠ : ٢٩٠) .

النوع الثاني : سمات السطح وسمات المصدر .

أ-سمات سطحية (Surface traits) . هي تجمعات من الوقائع السلوكية الملاحظة ، وهي وصفية وأقل استقرار وبالتالي فهي أقل أهمية من وجهة نظر كاتل .

ب-سمات المصدر (Source traits) . هي المؤثرات الحقيقية التي تساعد في تحديد السلوك الإنساني وتفسيره . وسمات المصدر مستقرة وهامة جدا .

وسمات السطح دائما ما تكون مظاهر لسمات المصدر ، ويمكن اعتبار سمات المصدر عناصر الشخصية من حيث أن كل ما نعمله يتأثر بها . وجميع الأفراد يمتلكون نفس سمات المصدر ولكنهم يحوزونها بدرجات مختلفة (جابر ، ١٩٩٠ : ٢٩١ – ٢٩٢) .

النوع الثالث : السمات الديناميكية ، والمزاجية ، وسمات القدرة .

أ-سمات القدرة (Ability traits) : كالذكاء العام مثلا . وتعني طريقة استجابة الفرد لموقف معين ولما ينطوي عليه من تعقيدات تحقيقا لأهداف معينة (منصور وآخرون ، ١٩٨٩ : ٣٦٤) . ويتضمن هذا النموذج من السمات الإجابة على السؤال التالي : كيف يتخذ الفرد طريقة نحو أهدافه المقبولة بطريقة مجدية ؟ (فهمي ، ١٩٦٧ : ٦٥) .

ب-السمات الديناميكية (Dynamic traits) : وتتضمن الدوافع والميول والاتجاهات وتكوينات الأنا والأنا الأعلى (منصور وآخرون ، ١٩٨٩ : ٣٦٤) . والسمات الديناميكية تختص بالأنماط الدافعية الداخلية أو المستقرة والخصائص المنتظمة للشخصية (فهمي ، ١٩٦٧ : ٦٥) .

ج-**السمات المزاجية** (Temperament traits) : وهي تكوينية بدرجة كبيرة ، تبدو في درجة السرعة والحركة والطاقة والمثابرة ، وتغطي مجموعة متنوعة من الاستجابات النوعية (منصور وآخرون ، ١٩٨٩ : ٣٦٤) . والسمات المزاجية تختص بالطريقة التي يعمل بها الفرد في نطاق قدراته ودوافعه . والسمات المزاجية هي جبلية في طبيعتها (فهمي ، ١٩٦٧ : ٦٥) .

*قسم " **جيلفورد Guilford** " **السمات إلى ثلاثة أنواع هي** :

السمات السلوكية والفيزيولوجية والمورفولوجية (الخاصة بالشكل العام الخارجي للجسم) وهو يركز في مجال الشخصية على السمات السلوكية (عبد الخالق ، ١٩٨٧ : ٦٨) .

***قسم أحمد عبد اللطيف السمات إلى قسمين** :

علي أساس **أحادية القطب** (Unipolar traits) و**ثنائية القطب**(Bipolar traits) ، وتمثل السمات أحادية القطب بخط مستقيم يمتد من الصفر حتى درجة كبيرة ، كالسمات الجسمية (المورفولوجية والفيزيولوجية) والقدرات . ويمتد المدى من عدم وجود السمة من النوع الذي يقاس (الصفر) حتى أكبر قدر ممكن من هذه السمة .

(صفر) ____________________ (+)

سمة أحادية القطب

أما السمات ثنائية القطب ، فتمتد من قطب إلى قطب مقابل خلال نقطة الصفر . والسمات المزاجية عادة ثنائية القطب ، إذ نتحدث مثلا عن المرح مقابل الاكتئاب والسيطرة مقابل الخضوع والهدوء في مقابل العصبية . وتقع نقطة الصفر في مكان تتوازن فيه الصفتان بدرجة متساوية ، بحيث لا نستطيع أن نصف الفرد بأن لديه غلبة لواحدة منها أو الأخرى (عبد الخالق ، ١٩٨٧ : ٧٥ – ٧٦) .

(+) ____________________ (-)

سمة ثنائية القطب

أن التباين في آراء الباحثين حول التقسيم العلمي للسمات لدليل واضح على عدم الاتفاق حول عددها أو طبيعتها ، لذا فهي متداخلة مع بعضها في كثير من الأحيان ، ويميل الباحث الى أن وجود نوع واحد من السمات متفق عليه غاية في الصعوبة ، والسبب في ذلك : أن السمة عبارة عن مفهوم مجرد ، لا توجد داخل الفرد ولا ترى على وجهه ، وتتأثر بمجموعة من العوامل تؤثر على نشاط أصلها الفطري .

فمثلا ، يحصل الخجل للفرد من تأثير معين بحركة فيه ، فيجعله يتردد عن الإقدام ، ويحصل لدى البشر جميعا على غير صفة واحدة ثابتة ، ومن غير استقرار ، حتى على

مستوى الفرد الواحد فانه يظهر فيه بحسب حالته في لحظة وقوع تأثيره عليه ، وكذلك بحسب واقعة الحدث لديه ، ثم بمدى استعداد الشخص لهذا الواقع والتأثر به .

معايير تحديد السمة :

لقد وضع " ألبورت Allport " **معايير ثمانية** لتحديد السمة هي :

١-أن للسمة أكثر من وجود اسمي ، بمعنى أنها عادات على مستوى أكثر تعقيدا .

٢-أن السمة أكثر عمومية من العادة ، عادتان أو أكثر ، تنتظمان وتتسقان معا لتكوين سمة .

٣-السمة دينامية ، بمعني أنها تقوم بدور دافعي في كل سلوك .

٤-أن وجود السمة يمكن أن يتحد تجريبيا أو إحصائيا ، وهذا ما يتضح من الاستجابات المتكررة للفرد في المواقف المختلفة أو في المعالجة الإحصائية على نحو ما نجد في الدراسات المعاملية عند أيزنك وكاتل وغيرهما .

٥-السمات ليست مستقلة بعضها عن بعض ، ولكنها عادة ترتبط فيما بينها ارتباطا موجبا .

٦-أن سمة الشخصية - إذا نظر إليها سيكولوجيا - قد لا يكون لها نفس الدلالة الخلقية التي للسمة ، فهي قد تتفق أو لا تتفق والمفهوم الاجتماعي المتعارف عليه لهذه السمة .

٧-أن الأفعال والعادات غير المتسقة مع سمة ما ، ليست دليلا على وجود هذه السمة ، فقد تظهر سمات متناقضة أحيانا لدى الفرد على نحو ما نجد في سمتي النظافة والإهمال .

٨-أن سمة ما قد ينظر إليها إما في ضوء الشخصية التي تحتويها أو في ضوء توزيعها بالنسبة للمجموع العام من الناس ، أي أن السمات إما أن تكون فريدة أو ما سماها ألبورت باسم " الاستعدادات الشخصية " أو قد تكون عامة ومشتركة بين الناس (غنيم ، ١٩٧٢ : ٢٧٧) .

يتبين لنا أن السمات عبارة عن تكوينات فرضية يكتنفها الغموض واللبس والتداخل في بعض الأحيان ، مما يؤثر على معرفتها وفهمها بصورة سليمة ، والغالب أن السمات تتحد من خلال المؤشرات السلوكية والأفعال الصادرة عن الأشخاص التي يمكن ملاحظتها ، على أية حال ، فالسمة ليست شيئا ماديا ملموسا وإنما هي عبارة عن متغيرات وصفية فرضية مجردة (علوان ، ٢٠٠٠ : ٦٩) .

طبيعة السمات :

السمة متصل (Continuum) كمي قابل للتدرج (Scalable) ذلك أن الفروق بين الأفراد على سمة معينة هي فروق في الدرجة أكثر منها فروق في النوع ، فلا ينقسم الناس إلى تصنيفات حادة على شكل : مندفع ومتروٍ ، ثرثار وصامت ، منعزل واجتماعي ، ولكن هناك تدريجا مستمرا للفروق من طرف إلى الطرف المقابل (وهذه فكرة المتصل) في إطار الخواص الأساسية لمنحني التوزيع الاعتدالي (عبد الخالق ، ١٩٩٠ : ٥٧٣ – ٥٧٤) .

ويرى " ستاجنر Stagner " أن السمة مفهوم له طبيعة مجردة ، فإننا لا نلاحظ السمة بطريقة مباشرة ، بل نلاحظ مؤشرات وأفعال معينة نجرد أو نعمم على أساسها ونلخصها في قولنا : الاندفاعية ، الاجتماعية ، التسلطية وهكذا ، فالسمة إذن مستنتجة من الملاحظات الفعلية للسلوك أو من خلال الإجابة عن استخبار ، فإذا ما رأيت زيدا من الناس يترأس الآخرين في مناسبات عديدة ، فانك تقول : إن السيطرة أحد سماته ، وإذا ما رأيته في مواقف كثيرة يفقد أعصابه لأسباب تافهة فانك تقول : إن لديه سمة التهيجية أو القابلية للاستثارة ، وفي الحقيقة فانك تكون قد لاحظت ارتباطا واتساقا وظيفيا من موقف إلى آخر . فالسمة إذن إطار مرجعي ومبدأ لتنظيم بعض جوانب السلوك والتنبؤ به . وهي مستنتجة مما نلاحظه من عمومية السلوك البشري . والسمة ليست أبدا علة السلوك ، بل هي مجرد مفهوم يساعدنا على وصفه (عبد الخالق ، ١٩٨٧ : ٨١ – ٨٢) .

السمات المميزة للشخصية :

الشخصية تنظيم نفسي تفاعلي فيه عناصر فطرية ومكتسبة وشعورية ولا شعورية تجعل الإنسان كما هو في نظر نفسه وفي نظر غيره من الناس من حوله ، ونستطيع أن نقدم أهم السمات المميزة للشخصية كما يلي (الهاشمي ، ١٩٨٤ : ٢٨١ – ٢٨٣) :

١ - **الشعور بالسمة** : إن أول ما تمتاز به الشخصية أن الإنسان يشعر بها ، وهذه إحدى مميزات الإنسان عن غيره من الحيوان ، فالإنسان يشعر بذاته ولذا فان مفهوم الشخصية لعله هو مفهوم (النفس) التي نشعر بها . وعنها تصدر جميع مظاهر التكوين الإدراكي والجسمي والانفعالي والاجتماعي وعندما ننظر أو نتعامل مع الإنسان في شخصيته فإننا نتعامل مع هذا الكائن الإنساني الموحد وندركه كلا متكاملا له صفاته العامة والخاصة . وهو يعيش ويتحرك ويتعامل ويسلك كوحدة في وجود فريد هو شخصيته الإنسانية الفريدة .

٢ - **التميز** : تتضمن الشخصية عدة سمات يتميز بها هذا الشخص عمن حوله من الأشخاص ، تلك السمات الفريدة تكون طافية ظاهرة أكثر من غيرها . لأنها تلفت النظر وتجعل صاحبها أكثر شخوصا وبروزا . فلو كانت الجماعة كل أفرادها طوالا عمالقة ، وكان فيها فرد قصير فالقصير هو أحد السمات البارزة في شخصية ذلك الإنسان لأنها تميزه عمن سواه في تلك الجماعة ، وأصبحت شخصيته معروفة بتلك السمة المشتهرة .

٣ - **التنظيم** : الشخصية ليست مجرد سمة واحدة بارزة غالبة تظهر ذلك الشخص عما حوله فقط بل هي أيضا تنظيم نفسي يتم بطريقة خاصة لعوامل إدراكية انفعالية سلوكية . فالأفراد قد يتشابهون في بعض جزيئات الوظائف والظواهر النفسية وهي متفرقة منعزلة ولكن عندما يتم تفاعلها بتنظيم خاص فردي فان النتيجة تختلف من هذا الشخص عن غيره من الأشخاص

الآخرين رغم ما قد يكون من التشابه في بعض العوامل والسمات الشخصية ولا سيما المادية من جسمية ومناخية واجتماعية وذلك لأن طريقة التفاعل والخبرة النفسية لتلك العوامل تختلف من فرد إلى فرد .

٤ - **الديمومة** : تمتاز الشخصية بصفة هامة وهي الديمومة النسبية ، فالشخصية بسماتها البارزة لا بد أن تستمر إلى فترة مناسبة من الزمن . لتكون معروفة ومشهورة وهذا ما يضفي صفة الثبات النسبي في تكوين ذلك الإنسان في معالجة المواقف المتشابهة بما يصدر عنه من أنماط سلوكية ونفسية متشابهة أيضا . وعدم ثبات هذه الديمومة النسبية لفترة زمنية مناسبة يؤدي إلى أحد أمراض الشخصية في اضطرابها ، أو ازدواجيتها ، أو انشطارها .

٥ - **السلوك** : إن السمة الرئيسة والبارزة التي نتعرف بواسطتها على الشخصية ونوعيتها ومكانتها إنما هي (السلوك) بمختلف مستوياته وأنماطه . فالسلوك المشاهد والملاحظ هو الذي يوصلنا إلى فهم الشخصية ، وهو السلوك الظاهري الكلي للفرد ، أي السلوك العام الشامل وليس مجرد أنماط سلوكية جزئية أو وقتية طارئة ، بل السلوك الكلي للمثيرات العامة والمتكررة الموجودة في بيئة الفرد ومجتمعه .

نظريات الشخصية :

في ظل المصاعب التي تواجه دارسي الشخصية والتي أذهبت بهم مذاهب وفرقا ، ليس من الجائز أن نتوقع وجود نظرية تحظى بالإجماع والقبول من جمهور علماء النفس . فتعددت النظريات وأضحى لكل باحث في الشخصية نظريته الخاصة به (الوقفي ، ١٩٩٨ : ٥٦٧) . لذلك **سيقوم الباحث** بالتركيز على النظريات التي تهتم بالسمات وهي نظرية السمات لكلاً من ألبورت وكاتل ونظرية الأبعاد لآيزنك .

أولا : نظرية السمات :

كثيرا ما نلاحظ لغة نظرية السمات في جميع الأعمال التي تطرقت إلى دراسة الشخصية ، لأن السمة قد اعتبرت البناء المركزي في مفهوم الكثير من علماء النفس عن الشخصية (منصور وآخرون ، ١٩٨٩ : ٣٥٦) . فهناك بعض العلماء اللذين يرون أن الحكم على الشخصية يكون بدراسة جميع سماتها . وعلى ذلك فان الشخصية في نظرهم عبارة عن مجموع ما لدى الفرد من سمات . وعلى ذلك فإننا لكي نتعرف على شخصية فرد ما ، فإننا نطبق عليه عددا كبيرا من الاختبارات التي تقيس سماته الشخصية أو أبعاد شخصيته . وتعتمد هذه النظرية على فكرة ثبات الشخصية . فالشخص الواحد يسلك سلوكا متشابها في المواقف المتشابهة . كذلك تعتمد هذه النظرية على اختلاف الأفراد فيما يملكون من سمات ،

فنحن جميعا نغضب في المواقف التي تثير الغضب ولكن كل منا يختلف عن الآخر في درجة الغضب ، وفي طريقة التعبير عنه (العيسوي ، ١٩٨٦ : ١٦٩) .

١-جوردن ألبورت Gordon Allport .

يعتبر جوردن ألبورت عميد سيكولوجية سمات الشخصية بلا منازع ، وقد كان من أوائل السيكولوجيين الأمريكيين الذين وضعوا حجر الأساس في بناء الشخصية كمجال متخصص في علم النفس . فكتابه الشخصية الذي نشر عام ١٩٣٧ والذي أعاده ونقحه عـام ١٩٦١ يعتبـر مأثورة علمية شاملة لنظرية السمات (منصور وآخرون ، ١٩٨٩ : ٣٥٦) . وقـد عـرف السمة بأنها : " نظام نفسي عصبي مركزي عام يختص بالفرد يعمل علـى جعـل المثيـرات المتعددة متساويا وظيفيا ، كما يعمل على إصدار وتوجيه أشكال متساوية من السلوك التكيفـي والتعبيري " (غنيم ، ١٩٧٢ : ٢٧٦) .

والسمات هي خصائص متكاملة للشخص ، وليست مجرد جزء مـن خيـال الملاحـظ ، أعني أنها تشير إلى خصائص نفسية عصبية واقعية تحدد كيفية سـلوك الـشخص ، ويمكـن التعرف عليها فقط من خلال الملاحظة وعن طريق الاستدلال مما هو مركـزي وأساسـي ، ومما هو هامشي وغير هام بالنسبة للشخص . كما يؤكد ألبورت على وحدة كـل شـخص ، ليس فقط في كل سمة فردية ، بل وأيضا في تنظيم هذه السمات في كل متكامل . وقـد ميـز ألبورت بين سـمات رئيـسية Cardinal وسـمات مركزيـة Central وسـمات ثانويـة Secondary (لازاروس ، ١٩٩٣ : ٥٦) ، كما ميز بـين سـمات فرديـة Individual وسمات مشتركة Common وبـين سـمات مكتـسبة Phenotypical وسـمات وراثيـة Genotypical .

وبعد تصنيفه للسمات يوضح أن السمات ليست مستقلة بل متداخلة ولا يوجد فاصل بين سمة وأخرى وهذا التداخل يفسر بشكل جزئي أنه ليس في الإمكان التوصل إلى طرق مرضية تماما لتصنيف السمات . ورغم أن السمات يتم انتظامها فلا يعني ذلك أن أي أو كل شخصية تحقق تكاملا تماما والكبت والتفكك قد يوجدان خلال أي حياة (باظة ، ١٩٩٩ : ٤٥) .

ويقدم بيشوف Beshoof الاعتبارات الأساسية التي يراها ألبورت ضرورية في الـسمة من حيث هي وحدة ذات معني في دراسة الشخصية وهـذه القائمـة التـي يقدمـه بيـشوف (غنيم ، ١٩٧٢ : ٧٣٦ – ٧٣٨) .

١-السمات لها قدرة على تحريك وكف أو اختيار السلوك الإنساني المناسب . فالـسمة هـي مجموعة دوافع وعادات .

٢-السمات المتوافقة بعضها على بعض هي بمثابة العناصر الأساسية في السلوك .

٣-السمات تساعد على تفسير الثابت من السلوك الذي نجده في الشخصية .

٤-السمات لا يمكن ملاحظتها بشكل مباشر ، وانما يجب أن يستدل عليها . ومن حيث هـي كذلك ، فان من الصعب جدا تصنيفها .

٥-السمة تبدأ بنظام عصبي نفسي .

٦-هناك نوعان من السمات : سمات فردية حقيقية وسمات عامة أو مشتركة شبه حقيقية .

٧-السمة هي تركيب من عادتين أو أكثر . ومع ذلك ، فليس للعادات القدرة علـى السيطرة على السمات . إن السمات قد تدفع إلى خلق عادات جديدة متسقة معها . والسمات قد تكـون أسلوبية وديناميه .

٨-السمات تحفز كما قد توجه . فهي قد تدفع مثلما قد تملي على الفرد الطريق الذي يسلكه .

٩-السمات لها دلالة قوية على تزامن الأشياء أو حدوثها في آن واحد . فالـسمات لا توجـد مباشرة من الماضي .

١٠-إن مشكلة تسمية السمات من الأمور الهامة التي أولاها ألبورت اهتماما كبيرا .

١١-رغم وجود مئات عديدة من السمات فقد وضع ألبورت تصنيفا أوليا للـسمات : سـمات رئيسة ومركزية وثانوية . وبعض الأفراد تبرز لديهم سمة رئيسة أو كبـرى تـسيطر علـى سلوكهم وهم قليل جدا ، أما الأغلبية العظمى من الناس فتسيطر علـى تـشكيل شخـصياتهم مجموعة بسيطة من السمات تعتبر بمثابة حجر الأساس الذي تقوم عليه شخصية الفرد . والي جانب ذلك فان كل فرد يتمتع بسمات ثانوية أو صغرى تثيرها مجموعة من المثيرات المحـددة ، وينتج عن إثارتها مجموعة محدودة من الاستجابات والسمات الثانويـة لا تكـون واضـحة للآخرين .

١٢-كل سمة موجودة قد لا يكون لها سمة مضادة .

١٣-تجمعات السمات تسمى أحيانا باسم الزملات syndromes عند ألبورت .

١٤-السمات التعبيرية والسمات الأسلوبية هما وحدتان من الوحدات التي نبحث عنها عادة في تقدير الشخصية في المواقف الإكلينيكية .

١٥- السمات يمكن أن تصبح وحدات واقعية أولية ، وهذه مقدمة للقـول بمفهـوم الاسـتقلال الوظيفي عنده .

٢-رايموند كاتل Cattel .

رايموند كاتل إنجليزي المولد ، قضى معظم حياته المهنية بالولايات المتحدة الأمريكيـة . وإنتاجه كعالم نفسي في الحقيقة هائل ولا يستطيع أي عالم نفس آخر في هذا المجال خاصة أن يجاريه في إنتاجه المتنوع كما وكيفا (منـصور وآخـرون ، ١٩٨٩ : ٣٦٣) . وإذا كـان ألبورت هو عميد واضعي نظريات السمات ، فان رايموند كاتل هو بصورة مـا أحـد كبـار مخططيها أو مهندسيها ، وذلك لأن الجهد الأساسي لكاتل (١٩٥٠) كان موجها نحو خفـض

قائمة السمات الشخصية بطريقة منظمة إلى عدد قليل يمكن معالجته بواسطة الطريقة الإحصائية التي تعرف باسم التحليل العاملي وتعتمد هذه الطريقة على تحليل معاملات الارتباط بين ألوان السلوك وثيقة الصلة بالشخصية والتي يكشف عنها العديد من طرق الملاحظة والاختبارات (لازاروس ، ١٩٩٣ : ٥٧) . ويؤكد كاتل في تعريفه للشخصية على أهمية التنبؤ ، فالشخصية " هي تلك التي تمكننا من التنبؤ بما سوف يفعله الشخص في موقف معين " . ولكي نتوصل إلى القدرة على عمل تنبؤات صادقة عن السلوك ، يجب علينا أن نتعلم كيف نصف ونقيس الأبعاد (السمات) العديدة للشخصية (منصور وآخرون ، ١٩٨٩ : ٣٦٣) .

ويعرف كاتل السمات بقوله " إنها مجموعة ردود الأفعال والاستجابات التي يربطها نوع من الوحدة التي تسمح لهذه الاستجابات أن توضع تحت اسم واحد ومعالجتها بنفس الطريقة في معظم الأحوال " (غنيم ، ١٩٧٢ : ٢٧٦) .

وقد صنف كاتل السمات بأكثر من طريقة ، من أبرزها التصنيفات التالية (منصور وآخرون ، ١٩٨٩ : ٣٦٣ – ٣٦٩) :

١-من حيث الشمولية : قسم السمات إلى نوعين : سمات سطحية Surface Traits وسمات مصدرية Source Traits .

٢-من حيث العمومية : قسم السمات إلى توعين : سمات عامة مشتركة Common Traits وسمات فريدة Unique Traits .

٣-من حيث النوعية : قسم السمات إلى ثلاث أنواع : سمات القدرة Ability Traits وسمات دينامية Dynamic Traits وسمات مزاجية Temperament Traits .

ولخص كاتل قائمة ألبورت التي تضم (١٧٩٥٣)كلمة إلى (١٧١) سمة بعد أن حذف منها الكلمات المترادفة والألفاظ الغريبة . وباستخدامه للطريقة الإحصائية المعروفة بالتحليل العاملي وصل إلى تشخيص حوالي (٣٥) سمة اعتقد أن كل شخص يمتلكها بدرجات متفاوتة ، وقد دعاها بالسمات السطحية وبمزيد من التحليل وصل إلى (١٦) سمة اعتبرها سمات مصدرية يمكن استخدامها في تفسير السمات السطحية وبيان العلاقات القائمة بينها ، ومن السمات المصدرية التي أشار إليها : متحفظ – منفتح ، متهيج - مستقر ، ذكي – غبي ...الخ واضح من هذه السمات أن الناس يقعون في كل منها على مستقيم يقف في أحد أطرافه سمة ما ويقف في الطرف الثاني سمة مناقضة تماما للأولى ويتراوح الناس بين هاتين السمتين المتناقضتين (الوقفي ، ١٩٩٨ : ٥٩١ – ٥٩٢) .

وكانت **أهم إسهامات كاتل في ميدان الشخصية** وقياسها تتمركز في مجال السمات المزاجية أو ما يسميها بسمات الشخصية العامة (عبد الخالق ، ١٩٩٠ : ٥٧٥ – ٥٧٧) (منصور وآخرون ، ١٩٨٩ : ٣٦٤ – ٣٦٩) :

١ -**الانطلاق** : (الشيزوثيميا مقابل السيكلوثيميا) : ويتميز الشخص ذو الدرجة المرتفعة على قطب " السيكلوثيميا " بأنه اجتماعي صريح وسهل المعاشرة وعاداته تكيفية ، بينما يتميز الشخص ذو الدرجة المرتفعة على قطب " الشيزوثيميا " بأنه منعزل محافظ متصلب غير مكترث وحذر .

٢ -**الذكاء** : (الذكاء العام مقابل الضعف العام) : وهذا العامل ليس هو القدرة العقلية ولكنه يمثل تلك التركيبة التي تربط بين الصفات العقلية وسمات الشخصية وتربط الدرجة المرتفعة على هذا العامل بصفات مثل : مثابر ، مفكر ، مثقف ، له ميول قوية .

٣ -**قوة الأنا** : (قوة الأنا مقابل الانفعالية والعصابية) : ويمثل هذا العامل الاتزان الانفعالي مقابل العصابية أو عدم النضج الانفعالي . ويحصل على الدرجة المرتفعة الشخص الناضج الثابت الواقعي دمث الخلق ، المتحرر من الأعراض العصابية ، وهو كذلك واقعي بالنسبة لأمور الحياة ، ليس لديه هموم ولا أعراض خاصة بتوهم المرض ، هادئ صبور مثابر يعتمد عليه

٤ -**السيطرة** : (السيطرة مقابل الخضوع) : ويمثل السيطرة وحب السيادة والعدوانية والخشونة والتنافس وكذلك الزعامة ، والشخص الذي يحصل على درجة مرتفعة واثق من نفسه مؤكد لها ، لا يهمه معارضة الناس له وعدم الاتفاق معهم ، والقطب المقابل هو الخضوع والتواضع والطاعة والذوق والاتفاق مع الناس .

٥ -**الاستبشار** : (المرح مقابل الاكتئاب) : ويقابل هذا العامل بين المبتهج المرح الاجتماعي الحيوي سريع الحركة ذي الدعابة المتحدث اللبق بوصفه قطبا وبين المكتئب العابس الجاد المتشائم المنعزل القلق الميال إلى الاستبطان متقلب المزاج في القطب الآخر .

٦ -**قوة الأنا الأعلى** : (الأنا الأعلى الإيجابية مقابل التبعية) : وهو يشبه الأنا الأعلى في التحليل النفسي ، ويميز الشخص المثابر المتحمل للمسئولية والثابت انفعاليا ، وطرفه المقابل ضعف المعايير الخلقية الداخلية وعدم المثابرة والتقلب .

٧ -**المغامرة** : (الشجاعة مقابل الجبن) : ويمثل الجرأة والمغامرة والإقدام وحب الاجتماع بالناس ، مع ميل قوي إلى الجنس الآخر ، ودود صريح واثق من نفسه ، في مقابل صفات مثل الجبن والخجل والانسحاب والإحجام والجموح والعدوانية .

٨-**الطراوة** : (التخنث مقابل الخشونة) : ويقابل هذا العامل بين قطبين أولهما ، الحساسية والعقلية الجمالية الخيالية والاتكالية الأنثوية والنزعات الهستيرية ، وثانيهما ، الصلابة والواقعية والاكتفاء الذاتي .

٩-**التوجس** : (الغيرة والشك مقابل التوافق) : الميل إلى الشك والارتياب في الآخرين والغيرة منهم مقابل الثقة فيهم والتقبل لهم .

١٠-**الاستقلال** : (الاستغراق في الخيال مقابل الواقعية) : ويميز هذا العامل الشخص ذا التفكير الواقعي العملي المستقل ، في مقابل الشخص ذي المزاج الاجتراري والبوهيمي المنطوي والذاهل ضيق الاهتمامات .

١١-**الدهاء** : (الدهاء مقابل السذاجة) : ويقابل هذا العامل بين الدهاء والتبصر والفطنة وعدم الجمود ، وبين السذاجة والخرق ونقص الاستبصار بالذات .

١٢-**الاستهداف للذنب** : (الشعور بالذنب مقابل الثقة بالنفس) : وهو عامل ثنائي القطب يشمل الميل إلى الشعور بالإثم والمخاوف والقلق والشك في مقابل الثقة بالنفس والاكتفاء الذاتي .

١٣-**التحرر** : (التحرر مقابل المحافظة) : وهو عامل يقابل بين التحرر والمحافظة .

١٤-**الاكتفاء الذاتي** : (الاكتفاء الذاتي مقابل الاعتماد على الآخرين) : الاعتماد على النفس وتقرير الشخص لأموره بنفسه ، في مقابل مسايرة الجماعة وتقبل القيم السائدة في المجتمع .

١٥-**التحكم الذاتي في العواطف** : (قوة التكوين العاطفي نحو الذات مقابل ضعف التكوين العاطفي نحو الذات) : قوة ضبط النفس وتقبل المعايير الخلقية للجماعة بالإضافة إلى الطموح والمثابرة واحترام الغير ، في مقابل ضعف ضبط الذات .

١٦-**ضغط الدوافع** : (التوتر الدافعي العالي مقابل التوتر الدافعي المنخفض) : التوتر والقلق وسرعة الاستثارة في مقابل الدرجة المنخفضة من ضغط الدوافع وشدتها .

ثانيا : نظرية الأبعاد :

هناك جوانب مشتركة عديدة بين نظريتي الشخصية : السمات والأبعاد ، إذ يبدأ كلاهما من أسماء السمات وأوصافها ، كما يستخدمان التحليل العاملي منهجا إحصائيا لاختزال البيانات وتخفيض عدد المتغيرات . ولكنهما من ناحية أخرى يختلفان في مستوى التحليل الذي يتوقفان عنده ، ودون الدخول في تفاصيل كثيرة ، فانه يمكن القول بأن نظرية السمات تتوقف عند مستوى العوامل المباشرة أي السمات الأولية ، ويكون عددها في هذه الحال كبيرا ، على حين تستمر نظرية الأبعاد صاعدة درجا إلى مستوى أرقى من العوامل ، أي العوامل من الرتبة الثانية ويؤدي هذا الإجراء الإحصائي إلى عدد أقل من العوامل أي الأبعاد العريضة (عبد الخالق ، ١٩٩٠ : ٥٧٨) .

هانز أيزنك Eysenck .

تعتبر نظرية أيزنك عاملية لاستخدام التحليل العاملي ولكنه استعار لفظ البعد من الهندسة وهو يحدد نتيجة لبحوثه خمسة عوامل راقية عريضة ذات أهمية في وصف الشخصية هي : الانبساط ، العصابية ، الذهانية ، الذكاء ، المحافظة مقابل التقدمية (باظة ، ١٩٩٩ : ٥٩) . ويعتبر البعد Dimension مفهوم رياضي يعني الامتداد الذي يمكن قياسه ، ويثير مصطلح البعد أصلا إلى الأبعاد الفيزيقية : الطول والعرض والعمق ، ولكن اتسع معناه الآن ليشمل أبعادا سيكولوجية ، فأي امتداد أو حجم يمكن قياسه فهو بعد ، ويجب أن تكون الأبعاد مستقلة (عبد الخالق ، ١٩٩٠ : ٥٧٨) .

ويتكون البعد عند أيزنك من عدد من السمات الأولية وتستمد السمة أهميتها في أمامها في التعريف العام للأبعاد الكامنة للشخصية أو طرازها واستخدامها في مزيد من التحديد لتلك الأنماط أو الطراز . والطراز تنظيم للسمات في بنيان أكثر عمومية أي أن الطراز تقابل العامل العام والسمة تقابل العامل الطائفي (باظة ، ١٩٩٩ : ٦٠) .

الأبعاد عند أيزنك :

١-**الانبساط – الانطواء** . يشير هذا البعد إلى نوع التوجه الأساسي لدى الفرد : خارجيا تجاه العالم الخارجي أو داخليا تجاه الذات . فالمنبسط النموذجي شخص اجتماعي يحب الحفلات وله أصدقاء كثيرون ، ولا يحب القراءة أو الدراسة منفردا ، يسعى وراء الإثارة ، يتصرف بسرعة دون ترو ، مندفع ، إجاباته حاضرة دائما ، يحب التغيير عادة . يأخذ الأمور هونا ، متفائل غير مكترث ، يحب الضحك والمرح والحركة والنشاط (عبد الخالق ، ١٩٩٠ : ٥٧٩) . أما المنطوي النموذجي فهو شخص هادئ ، ومن النوع الانعزالي الذي يميل إلى الاستبطان الذاتي ، المولع بالكبت أكثر من الأشخاص الآخرين ، وهو متحفظ ومترفع إلا مع الأصدقاء المقربين . وهو يميل إلى أن يخطط للمستقبل ، وأن ينظر قبل أن يخطو ولا يثق في الانطباع الوقتي ، ولا يحب الإثارة ، ويأخذ أمور الحياة اليومية بالجدية الواجبة ، ويفضل طريقة الحياة المنظمة . وهو يتحكم في مشاعره تحكما تاما ، ونادرا ما يتصرف بطريقة عدوانية ، ولا يفقد أعصابه بسهولة ، ويمكن الاعتماد عليه ، وهو متشائم إلى حد ما ، ويقيم وزنا كبيرا للمقاييس الأخلاقية (السيد وآخرون ، ١٩٩٠ : ٥١٩) .

٢-**العصابية – الاتزان** . يقابل هذا البعد بين مظاهر حسن التوافق والنضج والثبات الانفعالي ، وبين اختلاف هذا التوافق والتقلب وزيادة ردود الفعل الانفعالية والشكوى من اضطرابات بدنية غامضة . مثل الصداع واضطرابات الهضم والأرق وآلام الظهر والمفاصل

وغيرها . والعصابية ليست هي العصاب (الاضطراب النفسي) بل الاستعداد للإصابة به عند توافر شرط الانعصاب Stress (الضغوط والمواقف العصبية) أي أن : العصاب = العصابية × المواقف العصبية (عبد الخالق ، ١٩٩٠ : ٥٨٠ – ٥٨١) . والأشخاص الانبساطيون حينما يصابون بالمرض النفسي يكونون عرضة للإصابة بالهستيريا والسيكوباتية (السلوك ضد الاجتماعي) أو يصبحون من المجرمين . والعصابية تظهر على أساس مورث ، والمنطقة الفسيولوجية المسئولة عن بعد العصابية الاتزان الوجداني هي الجهاز العصبي المستقل (اللاإرادي) والمخ الحشوي . فالشخص العصابي يظهر لديه مستوى مرتفع من نشاط هذا الجهاز كما يتمثل في أعراض الاضطرابات التي تطرأ على الأجهزة الحشوية مثل القلب والرئتين والمعدة والأمعاء والأعضاء التناسلية ... الخ (السيد وآخرون ، ١٩٩٠ : ٥١٩ – ٥٢٠) .

٣- **الذهانية – الواقعية** . ويشير هذا البعد إلى مجموعة الظواهر السلوكية التي تتراوح بين مظاهر التوافق والاستجابة طبقا لمقتضيات الواقع المحيط بالذات (الواقعية) ، أو سوء التوافق والاستجابة المضادة للواقع المحيط بالذات والسلوك الشاذ (الذهانية) . والذهانية لا يقصد بها المرض العقلي ، وإنما الاستعداد للإصابة بهذا المرض ، فالمرضى العقليون يحصلون على درجات مرتفعة على الذهانية (السيد وآخرون ، ١٩٩٠ : ٥٢٠) . ويظهر على الناس ذوي الميول الذهانية القوية سمات من مثل : الوقاحة ، والعدوانية ، والبرودة ، وغرابة السلوك ورفض التقاليد الاجتماعية (الوقفي ، ١٩٩٨ : ٥٩٢) . والذهاني أيضا تركيزه قليل ، ذاكرته ضعيفة ، كثير الحركة ، مبالغ ، بطيء القراءة ، مستوى طموحه منخفض (زهران ، ١٩٩٧ : ٥٧) . أما الذين لا تظهر عليهم هذه الميول الذهانية فلا يعبرون عن مثل هذه السمات (الوقفي ، ١٩٩٨ : ٥٩٢) .

٤- **الذكاء** .

٥- **المحافظة مقابل التقدمية** .

وعلى الرغم من أن " أيزنك " والمدرسة الإنجليزية يعترفون بأهمية العاملين الأخيرين (الذكاء والمحافظة) من حيث هي عوامل أساسية كامنة وراء الفروق الفردية الإنسانية ، فهم يتبعون ما اصطلح عليه كثير من الباحثين في معالجة القدرات والاتجاهات بوصفها مجالين منفصلين لا يندرجان تحت عنوان " الشخصية " (عبد الخالق ، ١٩٩٠ : ٥٨١ – ٥٨٢) .

تعقيب على نظريات الشخصية :

لقد لمس الباحث خلال الاطلاع على النظريات الشخصية مدى الاختلاف بين النظريات التي أخذت بمنحى السمات ، لأنها نظريات وصفية بالدرجة الأولى ، مهمتها تحديد الأبعاد

التي تتسم بها الشخصية ، لكنها لا تفسر لنا أسباب ذلك ، ولا تساعدنا على فهم ما يحيط بالسلوك المعين . فقد يسهل أن نقول إن فلانا مكروه من الآخرين لأن لديه سمة عدوانية قوية ولكنها لا تذكر شيئا عن عوامل أخرى قد تكون مسئولة عن هذه العدوانية كالطريقة التي يعامله بها الناس . يضاف إلى ذلك ما يشير إليه النقاد من خطر الإقلال من تنوع وتعقد طبيعة الشخصية بحيث لا يمكن لقائمة من خمسة أو عشرة أبعاد أو خلاف ذلك أن تستوعب تعقدية هذه الشخصية وتحيط بالمسالك التي يمكن أن تسلكها في المواقف المختلفة بحيث تجسد بالتالي شخصيات الأفراد بديناميتها وتعقدها (الوقفي ، ١٩٩٨ : ٥٩٤) . ومعرفة مقدار ما يملك الفرد من كل سمة من السمات لا يوضح لنا كيف تتفاعل هذه السمات مع بعضها البعض ولا كيف تنتظم في كل موحد ، ولا توضح لنا ديناميكية الشخصية وتكاملها وانسجام عناصرها وأداء لوظائفها المختلفة (عيسوي ، ١٩٨٠ : ٢٩٥) .

إن تحليل الشخصية إلى سمات هو نوع من التجريد يفقد أهم خصائص الشخصية وهو وحدتها ، لأنها وحدة متكاملة لا تتجزأ ، بينها تفاعل ديناميكي متبادل ، وبذلك لا تصف لنا ما تتسم به الشخصية من حيث هي وحدة وصيغة متكاملة ، من صفات فريدة لا توجد في أية واحدة من السمات المنفردة ، مثال ذلك ، مرونة الشخصية وجمودها ، وهي صفات تصف الأداء الوظيفي الكلي للشخصية (المليجي ، ١٩٨٢ : ٣٣٩) .

وتعتبر سمات الفرد هي أساليبه في السلوك تحت ظروف المثيرات البيئية ، وأن وجودها يعتمد على نوعية التفاعل بين الفرد وبيئته (عدس وتوق ، ١٩٨١ : ٤٢٦) .

وتختلف نظريات السمات في عدد السمات ، والأسلوب الإحصائي ، فمثلا يؤكد ألبورت على الطريقة الأيديوجرافية (دراسة الحالة) ، وهذا المجال لا يساعد على التحليل الإحصائي ، مما جعله يهاجم الطرق الإحصائية كالتحليل العاملي ، في حين أن كاتل وآيزنك يستخدمون التحليل العاملي في معالجة البيانات (الطهراوي ، ١٩٩٧ : ٣٨) .

ويستحيل اعتبار السمات مبادئ للتفسير العلمي حيث أن عددها ضخم ويختلف المعيار فيها باختلاف المجتمعات (مخيمر ، ١٩٧٩ : ١٦٥) .

ثالثا : الشخصية المسلمة

مقدمة :

إن قضية تربية الإنسان هي المهيمنة على فكر التربويين وتصورات الفلاسفة ، بينهم ضروب من الاختلاف أكثر من اتفاقهم ، ويرجع ذلك الى اختلاف مدركاتهم حول طبيعة الإنسان . فلقد اختلفت الفلسفات في النظرة الى حقيقة الإنسان وطبيعته ، وتعددت بتعدد العصور : فقال أرسطو قديما (أن الإنسان حيوان ناطق) ، وقال علم الاجتماع (أن الإنسان حيوان اجتماعي) ، وقال رسو (أن الإنسان خير بطبيعته) ، وقال هوبر (أن الإنسان مسير لا مخير) ، وقال أرنست كاسيرو (أن الإنسان خالق الرمز ومستخدمه) ، وقالت المسيحية (أن الإنسان مخلوق بهيمي تعميه شهواته وتضله نزواته ولا خلاص له إلا أن يتطهر من آثامه بقتل الجانب الحيواني فيه) ، وقال الماديون (أن الإنسان جزء من الطبيعة يخضع لما تخضع له من قوانين وأسس ، فهو جزء منها وليس منفصلا عنها وسلوكه مقنن ومحدد في ضوئها) .

ومن العجيب في هذا الشأن أن هناك من يرون في مجال علم النفس والتربية (هذا العلم الذي يساعد على فهم الحياة الإنسانية بجوانبها المختلفة) ، الربط بين سلوك الإنسان والحيوان ، وهم بذلك يصلون الى تعميم نتائج التجارب التي تعبر عن سلوك الحيوان في المواقف المختلفة على أنها ركيزة في تفسير سلوك الإنسان تحت مسمى : (النظرية السلوكية ، المثير والاستجابة ...) ، وهناك من يرون تفسير السلوك في إطار الغرائز (فرويد) ، وهناك من يذهب إلى تفسير سلوك الإنسان في ضوء نظرية التطور (الداروينية) ، وكان نتيجة ذلك كله الخطأ في تربية الإنسان ، وما ترتب على ذلك من مشكلات (مكروم ، ١٩٩٦ : ١٥ – ١٦) .

لقد ارتبط تفكير النفسانيين لتفسير معني الشخصية وإدراك حقيقتها البشرية ، بدراسة الصفات والملامح السلوكية للأفراد من خلال معاناتهم لمشكلات حضارة مجتمعاتهم الرأسمالية ، فتركزت جهودهم لتعيينها وفق ما يلاحظ من بنائها ضمن علاقات الفرد عند تعامله مع غيره ، أو تعامله مع أنظمة المجتمع ، وقياسها بمعيارية انسجامية مع البيئة والمحيط الذي يعيشه ، أو اختلافه عنه أو تناقضه في سير حياته وسير نظام المجتمع الذي يحاكم سلوك الفرد العام ويطبعه بنظامه .

ذاك هو نظام الرأسمالية ، الذي ينظم مجتمع علماء النفس ، والطبع هو إفرازاته الحضارية والثقافية والشعورية وما يتولد عن هذه الإفرازات من مشكلات تكتنف مشاعر الفرد وتفكيره في الحياة المجتمعية العامة . لهذا كانت دراسة النفسانيين تعالج الشخصية بسماتها

الفردية ، وعلى ضوء معيارية ما يسود مجتمعاتهم فكريا وعمليا وشعوريا ، فلا تقتــرب مــن معنى الشخصية وماهيتها البشرية ، بسبب التوجه الخاص الى النظر الى مــشكلات الإنــسان والمجتمع الذي عنى علماء النفس بدراسة أشخاصه .

وبالرغم من أن دراسة النفسانيين استندت في النظر الى السمات والملامح الوصفية التــي تطبع سلوك الأفراد ، إلا أنها لم تتعمق في فهم وإدراك الدوافع المحركة لهذا السلوك . لأنهم اعتمدوا معرفة الشخص ، مطلق صفاته الفردية ، على غير معرفة الحد الفاصــل لشخــصيته المعينة من الشخصيات في العالم من حيثياتها النوعية . فاتسمت الدراسة بصفة الفردية مــن غير تعيين لمعنى عام للشخصية ، وصار الإنسان في تفكيرهم وكأنه شخص قائم بذاته في هذا العالم انفراديا ، وكأنه لا يتماثل أو يتفق أو ينسجم في قيمه ومفاهيمــه مــع الآخــرين الــذين يعتقدون ويؤمنون بمثل ما يؤمن به .

على هذا كانت دراستهم ليست دراسة الشخصية البــشرية ، وانمــا هــي دراســة فــي الشخص ، وبذلك أخطأ النفسانيون الوسيلة والأســلوب الــذي يتعــين بــه فهــم الشخــصية (البدراني ، ١٩٩٨ : ١٢٠ – ١٢١) .

أما الفكر الإسلامي المستمد من القرآن الكريم وسنة رسول الله صلى الله عليــه وســلم ، استطاع أن يقدم فهما واعيا (في صورة شمولية متكاملة) للطبيعة الإنــسانية فــي جوانبهــا المختلفة بالصورة التي خلقت عليها كما أرادها الله تعالى وبالشكل الذي ينبغي أن تكون عليــه (فكرا وسلوكا) في إطار منهج الله . فلقد جاءت رسالة الإسلام إنسانية (بكل ما تحمله هــذه الكلمة من معنى) ، ويعد الفرد الإنساني هو محورها . فقد خلق الله تعــالى الإنــسان وزوده بالطاقات والاستعدادات ، وخلقها لتؤدي مهمة معينة في حياة الإنسان يريدها الله في خلقــه إذا ما استقامت تربيتها في الاتجاه الصحيح .

فمن جوانب عظمة الإسلام أنه رسالة تربية قبل أن يكون رسالة تشريع ، ورسالة خلــق قبل أن يكون رسالة جهاد ، ورسالة سمو وقيم قبل أن يكون رسالة كثرة واتساع . وعناصــر الرسالة : عقيدة ، وعبادة ، وتشريع . فالعقيدة : أصل وفطرة ، والعبادة : صــلة وتربيــة ، والتشريع : أمن ونظام . وجوهر الرسالة : خلق وإحسان ، ووسيلتها : قدوة وتربيــة ، وأول ميادينها : النفس الإنسانية .

ويعالج لنا الإسلام بدقة تلك القضية التي تتعلق بمنهجية الرؤية الى الإنسان ، حيث يعالج القرآن الكريم موضوع شخصية الإنسان بطريقة شمولية : من حيث التكوين ، ومعرفة حقيقــة وماهية الإنسان وخصائصه ، ومن حيث حياته المعاشة وتصوراته وقيمه ومعنوياتــه ، ومــن حيث غاية الوجود الإنساني ، وكيف يحقق الإنسان غاية وجوده ، ومن حيث مصير الإنسان .

ومن حيث دوافع السلوك ، ومن حيث علاقاته المختلفة وكل ما يحيط به من المعطيات الحسية (مكروم ، ١٩٩٦ : ١٥ – ١٦) .

حقيقة الشخصية :

إن الشخصية بعد فكري معين بالقيم والمفاهيم عن الكون والإنسان والحياة . والشخص هو الذات التي تحمل تلك المفاهيم والقيم . وانه قد تظهر كل أبعاد الشخصية في سلوك الشخص في الحياة ، وقد تغيب أكثرها . وربما اتفق تصرف معين مع تصرف آخر لشخصيتين ، إلا أن شخصية كل منهما تختلف عن الآخر في مقوماتها البنيوية والتكوينية . وهذا أمر واقع ومحسوس في حياتنا . لذلك ينبغي أن تقوم دراسة الشخصية على معرفة الأساس الذي تجري في نسقه هذه التصرفات والسلوكيات لدى الأشخاص . فتكون دراسة الشخصية ، دراسة لخط فكري ومنهاج سلوكي لطريقة معينة في العيش الذي يعتقد فكرتها ومعالجتها الشخص المعين . ويبقى الفرد له ما له في دائرة إمكاناته وقدراته وسعيه في تكوين البناء المفهومي والتكوين القيمي في عقله وعاطفته ونتاجها السلوكي (البدراني ، ١٩٩٨ : ١٢٢) .

إن الشخصية في كل إنسان تتألف من عقليته ونفسيته ، ولا دخل لشكله ولا جسمه ولا هندامه ولا غير ذلك ، فكلها قشور . ومن السطحية أن يظن أحد أنها عامل من عوامل الشخصية أو تؤثر على الشخصية . ذلك أن الإنسان يتميز بعقله ، وسلوكه هو الذي يدل على ارتفاعه وانخفاضه . وبما أن سلوك الإنسان في الحياة إنما هو بحسب مفاهيمه ، فيكون سلوكه مرتبطا بمفاهيمه ارتباطا حتميا لا ينفصل عنها . والسلوك هو أعمال الإنسان التي يقوم بها لإشباع غرائزه أو حاجاته العضوية ، فهو سائر بحسب الميول الموجودة عنده للإشباع سيرا حتميا . وعلى ذلك تكون مفاهيمه وميوله هي قوام شخصيته (النبهاني ، ١٩٩٤ : ١١) .

من هنا يتبين أن السلوك لا ينفصل عن عقلية الشخص ، والعقلية هي المفاهيم ، ولا ينفصل عن طاقته الحيوية وأهوائه وميوله ، وهذه أيضا تجري في ذهنه بحسب مفهومه عن الشيء المشبع ، لهذا لا يمكن للإنسان بأي حال من الأحوال أن يتجرد عن عقله وميوله طبيعيا ، إلا في حالة الخلل الذي يطرأ عليه ، ويفقده قابلية التفكير فيخرج بذلك عن سلوك الإنسان الطبيعي أو الشخص السوي .

إذن فالشخصية هي نسبة الى مدركات وارادات الشخص . وحقيقة الشخص أنه إنسان له عقل وعاطفة ، تفكير وميول ، والشخصية هي العقلية والنفسية (البدراني ، ١٩٩٨ : ١٣٠) . والعقلية هي الطريقة التي يجري عليها ربط الوقائع بالمفاهيم أو هي الكيفية التي يجري على أساسها عقل الشيء أو إدراكه ، أو الكيفية التي يربط بها الإنسان

الواقع بالمعلومات بقياسها إلى قاعدة مخصوصة . والنفسية هي الطريقة التي يجـري عليهـا ربط دوافع الإشباع بالمفاهيم ، وهذه المفاهيم تعود الى أفكار معينة تنبثق عن وجهـة النظـر المحدودة أو غير المحدودة في الحياة (عبد الله ، ١٩٨٥ : ٨٥ – ٨٩) . فكانت الشخـصية مجموع المفاهيم والطريقة التي يجري بها ربط الوقائع والدوافع ، فهي التفكير والميول ، وهي فاعلية العقل والعاطفة التي ينشأ عنها السلوك . ولا قيمة لأي اعتبار آخر ، من جعل اللـون أو الشكل أو المظهر جزءا منها . حيث ليس لهذه الأمور أي تأثير فـي بنيـة الشخـصية أو تكوينها أو نموها أو نضوجها أو رقيها (البدراني ، ١٩٩٨ : ١٣٠) .

معنى المفهوم وتكوينه :

والمفاهيم هي معاني الأفكار لا معاني الألفاظ (النبهاني ، ١٩٩٤ : ١١) ، فالمفهوم هو تمثل معنى الفكر في الذهن ، ولا يكتفى له بتصور معنى اللفظ في الذهن ، فالتصور من غيـر تمثل لا يكون حقيقة ، فلا بد للمفهوم من تمثل المعني حقيقة في الذهن حتى يكون الفكر صادقا لديه ، حجة على الفرد . فليس من المفاهيم جمع المعلومات بحفظ ألفاظها وترديـد أصـواتها دون وعي معانيها . فالمفهوم إدراك معني الفكر على قصد الحقيقة وليس إدراك معنى اللغـة فقط .

وكون المفهوم هو معنى الفكر لا معنى اللفظ ، لأن اللفظ كلام دل على معاني ، قد تكون موجودة في الواقع خارج الذهن ، وقد لا يكون لها وجود تنقلـه الحـواس ويدركـه العقـل . فالمعنى الموجود في الواقع ، وينقل الإحساس به بواسطة الحواس الخمس ، يمكـن إدراكـه . أما المعنى الغير موجود في الواقع المحسوس مطلقا كالكنايات في الشعر ، لا يمكن أن يـدرك الإنسان معناه في الذهن على جهة الحقيقة والتمثل ، أي أنه لا يصلح أن يكون مفهوما ، علـى الرغم من قدرة العقل على إدراكه تخيلا وتصورا مجردا عن الإحساس الواقعي .

إن حقيقة المفهوم ، كونه معنى الفكر الذي تضمنه اللفظ ، ونقـل لـه واقـع محـسوس بواسطة الحواس ، أي جرى الإحساس به ، وأدركه العقل ، فتمثل في الذهن شيئا محـسوسا ، وجرى التصديق به ليكون هذا المعنى مفهوما عند من أحسه وعقلـه وصـدقه ، ولا يكـون مفهوما عند من لا يحسه ولا يعقله . سواء أكان الكلام مسموعا أم مقروءا ، من هنـا تحـتم على الشخص أن يتلقى الكلام تلقيا فكريا ، سواء قرأه أم سمعه . أي أن يفهم معـاني الجمـل كما تدل عليه من حيث هي ، لا كما يريدها قائلها أو كاتبها أن تكون ، أو يريدها هو أن تكون . وأن يدرك في الوقت نفسه هذه المعاني في ذهنه إدراكا يشخص له واقعـا ، حتـى تـصبح هذه المعاني حقيقة يصدق بها فتكـون مفـاهيم ، وإلا هـي عـوارض ذهنيـة غيـر ثابتـة (البدراني ، ١٩٩٨ : ١٣١) .

إن المفاهيم هي المعاني التي يدرك لها واقع في الذهن ، سواء أكان واقعا محسوسا في خارج الذهن وتصله الحواس مباشرة ، مثل صفات الأشياء وأثرها القائم في النفس والذوق . أم كان واقعا مسلما به أنه موجود في الخارج تسليما مبنيا على واقع محسوس . وما عدا ذلك ، فلا يعد مفهوما ولا يكون من قبيل المفاهيم ، وانما هو مجرد معلومات أو تصورات خاطئة ، ومما يؤكد في تكوين العقلية تشخيص المفاهيم بتحصيل معاني الأفكار ، وأن تؤدي الفكرة الى تحقيق المعنى للتصديق به ، على وجه يعقل معه واقعها في الذهن ، وإلا كانت تلك الأفكار مجرد معلومات أو هي آراء سرابية غير مستقرة في العقلية . وهذه المعلومات والآراء هي ما يتحصل من الأفكار دون مستوى إدراك المعنى في الذهن ، فلا ينشأ به مفهوم ، فهي دون مستوى تشخيص واقع الفكر في الذهن .

هذا الانخفاض بالعقلية ، بسبب الأفكار أو التفكير ، لا يولد تصديق يفيد في تكوين العقلية أو النهوض بها الى مهام طبيعية أو اعتيادية لتميز الشخصية الحاملة لها ، لأنها تفتقد تشخيص المعاني وإدراكها ، مما لا يجعل لها قيمة موضوعية عملية في حياة الشخص وعيشه . لهذا ينبغي تحصيل المفاهيم بطريقة تقصد المعاني إدراكا يتمثل به واقعها في الذهن ، لتنشأ به عقلية معينة .

من هنا تتكون المفاهيم بتشخيص المعاني وإدراك واقعها ، ثم إصدار الحكم عليها . ويتم التشخيص وإصدار الحكم بالتفكير ، بطريقة ربط الواقع بالمعلومات ، ويتبلور هذا الربط بحسب ما يجري الإدراك به في قياس العملية العقلية وفق مقاييس معينة يستند إليها بوصفها قاعدة فكرية يعتمدها الشخص بتفكيره .

معنى هذا أن المفاهيم تتكون في العقلية ، بسلوك الشخص في تفكيره ربط الواقع بالمعلومات بطريق يضبطه فكريا ، بتعيين المقاييس الفكرية وموازينها العملية ، ومقاصدها الإجرائية حين الربط ، لتتوجه العملية العقلية في موضوعيتها الفكرية على أسس معينة تحصل لها نوعية متميزة في بُنى العقليات وتكوينها ، وهذه القاعدة هي زاوية الرؤية ، وهي العقيدة .

من هنا نستطيع أن نقول ، إن العقلية هي الكيفية التي يجري بها التفكير لتحصيل المعاني الفكرية في التعبير عن الواقع أو في الحكم عليه . فهي الكيفية التي تدرك بها المعاني . لهذا وجدت عقليات متنوعة بين البشر ، مثل العقلية النفعية والعقلية الشيوعية والعقلية الإسلامية .

أما نتائج هذه المفاهيم في بُنى العقلية ، فهي الأحكام التي يصدرها التفكير على الواقع ، فيتم تعيين تلك الأفكار وفق وجهة النظر وزاوية الرؤية " العقيدة " ، وتكون سلوكا معينا يتصرف به الإنسان في معترك الحياة . ويترتب على ضوئها أيضا سير الميول في نفس

الإنسان تجاه الواقع المعين ، بالإقبال عليه أو الإعراض عنه ، مما يحدث به ميلا معينا ينـتج عنه تصرف يتصف بصفة العقلية ومفهوميتها (البدراني ، ١٩٩٨ : ١٣٢ – ١٣٣) .

الميول :

أما الميول فهي الدوافع التي تدفع الإنسان للإشباع مربوطة بالمفاهيم الموجودة لديه عـن الأشياء التي يراد منها أن تشبع . وتحدثها عند الإنسان الطاقة الحيوية التي تدفعـه لإشـباع غرائزه وحاجاته العضوية (النبهاني ، ١٩٩٤ : ١٣) .

والميل هو ما يحدث في النفس من جراء حركة الإحساس الغريزي بأحد مظاهر شـعوره الداخلي ، وتتوجه هذه الحركة تجاه الواقع المثير الدافع فيه هذه الحركة . فالواقع المثير يؤثر في الطاقة الحيوية ، والطاقة الحيوية هي الحاجات العضوية والغرائز ، وإنها إحساس غريزي فطري ، وحركة هذا الإحساس هي شعور داخلي يظهر قوة ونوعا بحـسب الطاقـة الحيويـة نوعا ومظهرا . فالشعور بالجوع هو شعور داخلي يتحرك عند نقـص الغـذاء لـسد نـشاط فاعلياتها العضوية ، فهذا الإحساس بنقص الغذاء أو الماء ، يتحرك طبيعيا وبعوامـل ماديـة مخصوصة ، فيظهر الشعور بالحاجة المعينة كالجوع والعطش ، ويطلب الإشباع .

حركة الإحساس الغريزي بمظاهره الشعورية يستلزم الإشباع حتما أو تمكينـا لهـا فـي الإشباع . عندئذ يتحرك التفكير لتوجيه ارادات الإنسان لما يلائم الإشباع ، وضبطه في كيفية معينة تحكمه لإشباع يطمئن النفس بشعور دائم ومستقر . لهذا تحتم لجريان حركة الإحـساس الغريزي وجود مفاهيم تنظم الاستجابة الشعورية تجاه الواقع تتطلب الإشباع .

إذن الميول مشاعر داخلية منتظمة بمفاهيم الإنسان بكيفية تحتمها عملية الانتظام لـسلوك الإشباع . فعملية الربط بين دوافع الإشباع والمفاهيم هي الميول التي تتكون بهـا النفـسية . وتتناسق عملية الربط بين الدوافع والمفاهيم على أساس قاعدة معينة أو بطريقـة مخـصوصة الضوابط والقيم ، جعلت النفسية بصفة خاصة أو نوعية تعينها طريقة الربط المخصوصة .

على هذا ، فالنفسية هي مزيج من الارتباط الحتمي بين الدوافع والمفاهيم . وهي مـزيج حتمي لربط دوافع الإشباع الطبيعية مع المفاهيم المتبناة عند الـشخص ومفاهيمـه عـن ذات الأشياء . فتظهر نتائج هذا المزيج في سلوك مخصوص بها ومتعين مـن خلالهـا . لتتميـز الشخصية رقيا أو انخفاضا من خلال الطريقة التي يتم بها دوافع الإشباع بالمفاهيم مما أظهـر ميلا معينا وسلوكا مخصوصا به (البدراني ، ١٩٩٨ : ١٣٣ – ١٣٤) .

تعريف الشخصية :

مما تقدم يتبين ، أن من مجموع العقلية والنفسية تتكـون الشخـصية ، ومـع أن إجـراء التفكير والميول هي أمور تجري فطريا في الإنسان حتى وان لم يقصدها فيه ، إلا أن العقليـة والنفسية تجري بفعل الإنسان من حيث الإنشاء والتكوين والاتجاه المعين فيهما . فينتج بهـذا

التفكير وتلك الميول حالة تكتنف الشخصية داخليا في بنائها العقلي والنفسي ، وخارجيا في سلوكها وتصرفها اليومي . يتعين بها صفات وآثار الاستقرار والاتزان أو الارتباك والفوضى . وبناء رصين متماسك أو بناء متذبذب ضعيف ، بمعنى يتحصل تأليف متميز للعقلية والنفسية على أساس واحد معين ، أو تأليف مختلف ماله من قرار .

على هذا ، ينبغي أن يراعى في تكوين الشخصية بناء العقلية والنفسية طبقا لإجراءات لازمة لعملية الربط المتآلف بينهما ، وهذا يتولد بالاستناد على أساس قاعدة فكرية واحدة (العقيدة) تعين عمليتي الربط العقلي والنفسي . في فهم الأفكار وبلورة معانيها ، أو تهذيب الميول ونضوج مشاعرها . فيراعى في هذا البناء تأليف العقلية والنفسية وتماسكها بالقاعدة الفكرية الواحدة . فتتكون عقلية ونفسية مستندة على أساس فكري واحد ، ينتج عنه تماسك متوازن في تكوينهما ، ويجري طبيعيا في الشخص ، وهذا العمل في بنية الشخصية لا يحتاج إلا الى الجهد الطبيعي الفطري المطلوب له .

وهذا لا يعني أن الجهد الطبيعي لا يطلب السعي وبذل مشقة ، وإلا ما كان جهدا . فلا بد له من الجدية في الطلب والسعي ، والموضوعية في التقصد وتحقيق الغايات للإشباع فكرا وشعورا ، تفكيرا وتنفيذا . مما ينتج عنه تأليف مقصود يكون شخصية معينة ذات طراز ولون معين . أما من غير هذا السعي فالشخصية تنشأ من غير نوع معين ولا لون متميز ، وانما هي في مهب رياح القلق والتذبذب (البدراني ، ١٩٩٨ : ١٣٤) .

يتضح للباحث مما تقدم ، أن الشخصية هي التأليف الحاصل من تناسق بناء العقلية والنفسية وفق قاعدة فكرية مخصوصة أو مقاييس محدودة ضابطة ، وتكوينهما بكيفية تقتضيها هذه القاعدة الفكرية في عمليات الإدراك والإشباع .

ويرى الباحث أن هذا التعريف يتفق مع الإنسان بشكل عام ، بوصفه إنسان له غرائز وحاجات عضوية تحتاج الى إشباع ، ولكن الاختلاف يكون في تلك المقاييس الضابطة أو القاعدة الفكرية المخصوصة ، ونحن كمسلمين والحمد لله فان مقياسنا وقاعدتنا الفكرية المخصوصة هي العقيدة الإسلامية ، وعندما نرى المسلم يعتنق الإسلام عن عقل وبينة ، ويطبق الإسلام كاملا على نفسه ، ويفهم أحكام الله فهما صحيحا ، ويلتزم بها ، كان هذا المسلم شخصية إسلامية متميزة ، جامعا بين الرحمة والشدة ، والزهد والنعيم ، يفهم الحياة فهماً صحيحاً ، فيستولي على الحياة الدنيا بحقها وينال الآخرة بالسعي لها . ولذا لا تغلب عليه صفة من صفات عباد الدنيا ، ولا يأخذه الهوس الديني ولا التقشف الهندي ، وهو حين يكون بطل مجاهد يكون حليف محارب ، يجمع بين الإمارة والفقه ، وبين التجارة والسياسة ، وأسمى صفة من صفاته أنه عبد لله تعالى خالقه وبارئه ، ولذلك تجده خاشعاً في صلاته ، معرضاً عن لغو القول ، مؤدياً لزكاته غاضاً لبصره ، حافظاً لأماناته ، وفياً بعهده ، منجزاً

وعده ، مجاهداً في سبيل الله ، هذا هو المسلم ، وهذا هو المؤمن ، وهذا هو الشخصية الإسلامية التي يكونها الإسلام ويجعل الإنسان بها خير بني الإنسان .

ويتفق الباحث مع رأي الشهيد سيد قطب في كتابه معالم في الطريق ، حيث تكلم عن جيل قرآني فريد ، جيلا مميزا في تاريخ الإسلام والبشرية ، من حيث العدد والوعي ، جيل لم يكن يقرأ القرآن بقصد الثقافة والاطلاع ، ولا بقصد التذوق والمتاع ، إنما كان يتلقى القرآن أمر الله في خاصة شأنه وشأن الجماعة التي يعيش فيها ، وشأن الحياة التي يحياها هو وجماعته ، يتلقى ذلك الأمر ليعمل به فور سماعه ، كما يتلقى الجندي الأمر في الميدان ليعمل به فور تلقيه . إن منهج التلقي للتنفيذ والعمل هو الذي صنع الجيل الأول (قطب ، ب ت : ١١ – ١٦) ، **الجيل المميز بشخصيته الواضحة وبسماتها** التي ذكرت مرارا وتكرارا في القرآن الكريم والسنة . ومن هنا كانت للشخصية الإسلامية صفات خاصة يتسم بها المسلم ويعرف بسيماه بين الناس ، وهذه الصفات التي يتصف بها نتيجة حتمية لتقيده بأوامر الله ونواهيه ، ولتسييره أعماله بهذه الأوامر والنواهي ، بناء على إدراك صلته بالله ، ولذلك لا يبتغي من تقيده بالشرع إلا رضوان الله تعالي . نذكر بعض من تلك السمات :

*__التقوى والورع__ : ﴿ يا أيها الذين ءامنوا اتقوا الله حق تقاته ولا تموتن إلا وأنتم مسلمون﴾ (آل عمران : ١٠٢) .

*__الإنتماء الصادق__ : ﴿ لا تجد قوما يؤمنون بالله واليوم الأخر يوادون من حاد الله ورسوله ولو كانوا ءاباءهم أو أبناءهم أو إخوانهم أو عشيرتهم﴾ (المجادلة : ٢٢) .

*__القوة والعزة__ : ﴿ ولله العزة ولرسوله وللمؤمنين ولكن المنافقين لا يعلمون﴾ (المنافقون : ٨) .

*__الثقة في الله__ : ﴿ والذين يؤمنون بما أنزل إليك وما أنزل من قبلك وبالآخرة هم يوقنون﴾ (البقرة : ٤) .

*__الاستقرار النفسي__ : ﴿ يا أيها الذين أمنوا إذا لقيتم فئة فاثبتوا واذكروا الله كثيراً لعلكم تفلحون ﴾ (الأنفال : ٤٥) .

*__ضبط النفس__ : ﴿ وأما من خاف مقام ربه ونهى النفس عن الهوى ، فإن الجنة هي المأوى﴾ (النازعات : ٤٠ –٤١) .

*__الرحمة والعطف__ :﴿ محمد رسول الله والذين معه أشداء على الكفار رحماء بينهم ﴾ (الفتح : ٢٩) .

*__الحلم والتسامح__ :﴿ الذين ينفقون في السراء والضراء والكاظمين الغيظ والعافين عن الناس والله يحب المحسنين﴾ (آل عمران : ١٣٤) .

*التواضع :﴿ وعباد الرحمن الذين يمشون على الأرض هونا وإذا خاطبهم الجـاهلون قـالوا سلاما ﴾ (الفرقان : ٦٣) .

*القناعة : ﴿ ولا تمدن عينيك إلى ما متعنا به أزواجا منهم زهرة الحياة الدنيا لنفتـنهم فيـه ورزق ربك خير وأبقى﴾ (طه : ١٣١) .

*الأمانة والوفاء بالعهد : ﴿ والذين هم لأماناتهم وعهدهم راعون ﴾ (المؤمنون : ٨) .

*الإيثار : ﴿ ويؤثرون على أنفسهم ولو كان بهم خصاصة ﴾ (الحشر : ٩) .

*الصدق : ﴿ من المؤمنين رجال صدقوا ما عاهدوا الله عليه فمنهم من قضى نحبه ومنهم من ينتظر﴾ (الأحزاب : ٢٣) .

*تقدير قيمة الوقت :﴿ قل لعبادي الذين أمنوا يقيموا الصلاة وينفقـوا ممـا رزقنـاهم سـرا وعلانية من قبل أن يأتي يوم لا بيع فيه ولا خلال﴾ (إبراهيم : ٣١) .

*الإنفاق في سبيل الله :﴿ ويطعمـون الطعـام علـى حبـه مـسكيناً ويتيمـاً وأسـيراً ﴾ (الإنسان : ٨) .

*المسئولية الاجتماعية : ﴿ وأنذر عشيرتك الأقربين ﴾ (الشعراء : ٢١٤) .

*بر الوالدين : ﴿ واخفض لهما جناح الذل من الرحمة وقـل رب ارحمهمـا كمـا ربيـاني صغيراً ﴾ (الإسراء : ٢٤) .

*الحكمة :﴿ ادع إلى سبيل ربك بالحكمة والموعظة الحسنة وجادلهم بـالتي هـي أحـسن﴾ (النحل : ١٢٥) .

*التيسير في المعاملات :﴿ فان مع العسر يسرا إن مع العسر يسرا﴾ (الشرح : ٦) .

*الاهتمام بالمظهر الشخـصي :﴿ يا بني ءآدم خذوا زينتكم عند كل مسجد وكلوا واشربوا ولا تسرفوا انه لا يحب المسرفين﴾ (الأعراف : ٧) .

*الاجتهاد وتعلم الدين :﴿ وما كان المؤمنون لينفروا كافة فلولا نفر من كل فرقة منهم طائفـة ليتفقهوا في الدين ولينذروا قومهم إذا رجعوا إليهم لعلهم يحذرون﴾ (التوبة : ١٢٢) .

رابعا : التمريض .

التمريض – نظرة تاريخية :

مما لا شك فيه أن الصحة والاهتمام بها كان ولا يزال من أهم أولويات الإنسان منذ وجد على ظهر البسيطة ، وبدأ يتفاعل مع بيئته في صراع الحياة المضني المرير . والصحة – هذا القطاع المميز الحساس من القطاعات الخدمية – من أهم ركائز أي مجتمع بشري ، لا تتقدم ولا تتطور إلا بتطور الفنيين والمهنيين العاملين في مجالها كافة (الدليل الموجز لكلية فلسطين للتمريض ، ١٩٩٩ : ١) .

إن التمريض مهنة أساسية في المجال الصحي تقع على عاتق العاملين فيها من ممرضات وممرضين دور هام في عملية تقديم الخدمة الصحية وتطويرها لمواكبة التطور العلمي المتسارع والانفجار المعرفي الحاصل في هذا القرن .

إن مهنة التمريض علم وفن وروح ، مهنة حية تستجيب لتطورات المجتمع وظروفه الاقتصادية والاجتماعية والنفسية والسياسية ، وإن رسالة مهنة التمريض في المجتمع هي الاستجابة للاحتياجات الصحية للمواطنين ، وتمكينهم من الوصول إلى أقصى درجات الاعتماد على النفس في مختلف مراحل العمر ، وخلال جميع المراحل الصحية التي يمر بها الإنسان والأسر والجماعات . وان من الجدير ذكره أن ما يميز مهنة التمريض عن المهن الأخرى تفاعلها مع استجابات الإنسان لحالته الصحية بشكل يشمل الجوانب الجسمية والنفسية والاجتماعية والروحية .

وعلى هذا فان الممرض إنسان مهني لديه الحصيلة المعرفية والمهارة والثقة بالنفس التي تمكنه من العمل في مختلف الوحدات الصحية بتعاون مع زملائه من أفراد الطاقم الصحي ، وهو عنصر نشط في إدارة المؤسسة الصحية وإحداث التغيرات الإيجابية فيها ، ولديه الكثير من الأدوار التي يؤديها (الدليل الموجز لكلية فلسطين للتمريض ، ١٩٩٩ : ١) .

واهتم الإسلام بالتداوي من المرض ، فجاء ذكره في مواضع كثيرة من القرآن الكريم والسنة النبوية منها :

***قال تعالى :**﴿ فمن شهد منكم الشهر فليصمه ومن كان منكم مريضا أو على سفر فعدة من أيام أخر﴾ (البقرة : ١٨٤) .

***قال تعالى :**﴿ فمن كان منكم مريضا أو به أذى من رأسه ففدية من صيام أو صدقة أو نسك﴾ (البقرة : ١٩٦) .

***عن أبي هريرة رضي الله عنه عن النبي صلى الله عليه وسلم أنه قال** " ما أنزل الله من داء إلا وأنزل له دواء " (صحيح البخاري ، ٥٦٧٨ : ١١١٦) .

*__عن جابر ابن عبد الله قال : إني سمعت رسول الله صلي الله عليه وسلم يقول__ " إن كان في شيء من أدويتكم خير ، ففي شرطة محجم ، أو شربة من عسل أو لذعة بنار" قـال رسـول الله صلى الله عليه وسلم " وما أحب أن أكتوي " قال : فجاء بحجام فشرطه ، فذهب عنـه مـا يجد (صحيح مسلم ، ٢٢٠٥ : ٩٠٦) .

*__عن ابن عمر عن النبي صلي الله عليه وسلم قال__ " إن شدة الحمى من فيح جهنم فأبردوهـا بالماء " (صحيح مسلم ، ٢٢٠٩ : ٩٠٧) .

ولقد سطعت السيرة بالعديد من الأسماء ففي عهد الرسول صلى الله عليه وسـلم كانـت تخرج النساء لساحات المعركة ، فها هي المجاهدة نسيبة المازنيـة تأسـو الجـراح وتـسقي العطشان ، ولما أتت أم سنان إلى الرسول صلى الله عليه وسلم قالت يا رسـول الله ، أخـرج معك في وجهك هذا أخرز السقاء وأداوي المريض والجريح إن كانت جراح – ولا تكـون – فقال رسول الله صلى الله عليه وسلم " اخرجي على بركة الله فان لك صـواحب قـد كلمنني وأذنت لهن من قومك ومن غيرهم فان شئت فمع قومك وان شئت فمعنا قلت معـك ، قـال : كوني مع أم سلمة فكنت معها " .

وهذه حمنة بنت جحش حضرت معركة أحد وكانت تسعف وتداوي وكذلك أم أيمن التـي حضرت المعركة ، وأم الربيع بنت مسعود كانت تغزو مع الجيوش وتداوي وتسعف وتواسـي المرضى وتسقي القوم وتخدمهم وترد الجرحى والقتلى إلى المدينة ، وهذه كعيبة بنـت سـعد الأسلمية التي كانت قد ضربت خيمة في المسجد في موقعة خيبر وأخـذت تـداوي الجرحـى (الأدريسي ، ١٩٨٧ : ١٧ – ١٨) ، وفي غزوة الخندق استشهدت كعيبـة أثنـاء تقـديمها العناية التمريضية وبذلك استحقت لقب الممرضة الأولى في الإسلام الذي أطلقه عليهـا وزراء الصحة العرب عام ١٩٧٨ ، وعطاء نسيبة بنت كعب لا زال يسطر صفحات من نـور فـي عالم التمريض ، وغيرهن كثيرات كبنت اللوز الدمشقية وأم الحسن بنت القاضي أبـي جعفـر الطنجاني (الدليل الموجز لكلية فلسطين للتمريض ، ١٩٩٩ : ١) .

وفي السيرة النبوية العديد من الأحاديث التي تظهر خروج النساء مع النبي صلى الله عليه وسلم لمداواة الجرحى منها :

*__عن أنس ابن مالك قال:__ كان رسول الله صلى الله عليه وسلم يغزو بأم سليم ، ونـسوة مـن الأنصار معه إذا غزا فيسقين الماء ويداوين الجرحى (صحيح مسلم ، ١٨١٠ : ٧٥٥) .

*__عن أم عطية الأنصارية قالت__ : غزوت مع رسول الله صلى الله عليه وسلم سبع غـزوات ، أخلفهم في رحالهم ، فأصنع لهـم الطعـام ، وأداوي الجرحـى ، وأقـوم علـى المرضـى (صحيح مسلم ، ١٨١٢ : ٧٥٧) .

إن تاريخ التمريض يواكبه تطور مستمر وتدين مهنة التمريض بالكثير للبصمات التي تركتها فلورنس نايتنجيل Florance Nintengel (١٨٢٠ – ١٩١٠) على هذه المهنة (شاهين ، ١٩٩٠ : ٣٣) . وبدأ التمريض كعلم مستقل يدرس في مدارس خاصة بذلك في عام (١٨٦٠) في مدرسة التمريض بمستشفى القديس توماس في لندن زمن فلورنس رائدة ومؤسسة علم التمريض الحديث .

وفي الساحة الفلسطينية بدأ التمريض علما يدرس في مدارس القدس بشكل رسمي في عام ١٩٢٥م وكانت للفتوى التي أصدرها المجلس الفلسطيني الإسلامي الشرعي الأعلى عام ١٩٢٥م أثر كبير في حث الفتيات المسلمات على الالتحاق بهذه المهنة السامية .

وفي غزة بدأت المدرسة المعمدانية عام ١٩٥٦م ، ومدرسة الحكيمات ١٩٧٦م . وفي منتصف السبعينات بدأ التعليم الأكاديمي ضمن برامج الجامعات الفلسطينية ، فكانت جامعة بيت لحم رائدة في هذا المجال ، ثم تلتها الكليات العربية للمهن الصحية ، ثم الجامعة الإسلامية عام ١٩٩٢م ، ثم كلية فلسطين للتمريض عام ١٩٩٧م ، ويوجد في فلسطين قرابة أربعة آلاف ممرض وممرضة يشهد لهم العالم أجمع بكفاءتهم وعطائهم وتميزهم ، كما يوجد العديد من الكوادر حملة الشهادات العليا كدرجة الدكتوراه يسهمون في بناء المهنة وازدهارها (الدليل الموجز لكلية فلسطين للتمريض ، ١٩٩٩ : ١ - ٢) .

١ -تعريف التمريض .

-ينص مشروع قانون رقم (٢٧) لعام ٢٠٠٠ الصادر عن ديوان الفتوى والتشريع بوزارة العدل الفلسطينية على أن "التمريض هو جسم أساسي متمم ومكمل للجهاز الصحي ، وتقوم مهامه الأساسية على التطوير الصحي ومنع حدوث الأمراض ورعاية المرضى فسيولوجيا ونفسيا وعقليا وروحانيا أينما كانوا وفي جميع المراحل " . (مشروع قانون رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٠ بشأن المجلس الفلسطيني للتمريض والقبالة ، ٢٠٠٠ : ٢) .

-وفي المؤتمر الخاص بوضع القوانين والتشريعات المنظمة لتعليم وممارسة مهنة التمريض ونظم الترخيص والتسجيل الذي عقد في مقر جامعة الدول العربية بجمهورية مصر العربية في الفترة من ٦-٨ فبراير ٢٠٠١ والذي حضره ممثلون من عشر دول عربية من بينها دولة فلسطين ، عرَّف المؤتمرون " التمريض بأنه تقديم الرعاية التمريضية اللازمة لتعزيز الصحة والمحافظة عليها ، وتتدرج العناية التمريضية من مرحلة تقديم الرعاية الأساسية للفرد ، إلى رسم السياسات الصحية لتحقيق الصحة لأفراد المجتمع ، وتقوم مهام التمريض الأساسية على رعاية المرضي فسيولوجيا ونفسيا وعقليا وروحانيا أينما كانوا وفي جميع مراحل العمر " .

-تعرِّف وديعة الداغستاني التمريض بأنه " فن وعلم يهتم بالإنسان ككل جسما وعقلا وروحا ويسعى لتحسين وضعه الجسمي والنفسي والاجتماعي، وذلك عن طريق تقديم خدمات ،

ومساعدته علي تلبية حاجاته الضرورية والتأقلم مع مرضه أو عاهته أو عــن طريــق تعلــيم الإنسان الصحيح الأسس والممارسات الصحيحة في الحياة وذلك للحفاظ علي صحة جيدة ومنع الإصابة بالأمراض ، وأخيرا فالتمريض لا يهتم بالشخص المريض فقط ، بــل يهــتم بــالفرد والعائلة والمجتمع " (خزاعلة ، ١٩٩٧ : ٢٢٢) .

-عرَّف د. علي عابد التمريض بأنه " الخدمة المقدمة للبشرية والتي تــساعد الإنــسان علــى استعادة أو الحفاظ على حالة الجسم والعقل في مستواها الطبيعي والمساعدة في إزالة المعانــاة الجسدية والروحانية والقلق النفسي " (الملتقي للتمريض والقبالة ، ١٩٩٩ : ١) .

-و عرفته جمعية التمريض الأمريكية (ANA) سنة ١٩٧٣ كالتالي " أن خدمة التمــريض خدمة مباشرة وهادفة ويمكن تكيفها مع حاجات الفرد والأسرة والمجتمع في أوقــات العافيــة والمرض " (Kozier & Erb, ١٩٩١ : ٣) .

-وعرفته جمعية التمريض الأمريكية (ANA) سنة ١٩٨٠ كالتالي " أن التمريض تشخيص وعــلاج للمــشاكل الــصحية الحاليــة أو المتوقــع حــدوثها لاســتجابات الإنــسان " (Kozier & Erb, ١٩٩١ :٣) .

-عرفه مجلس التمريض العالمي (ICN) سنة ١٩٧٣ كما يلي " مساعدة الفــرد المــريض أو المعافى من أجل القيام بتلك النشاطات التي تساهم في توفير الصحة والشفاء مــن المحــن (أو الموت الهادئ) التي يمكن أن يقوم بها دون أن يــساعده أحــد إذا مــا امتلــك القــدرة الضرورية ، والإرادة والمعرفة " (شاهين ، ١٩٩٠ : ٣٢) .

-وتعرف دورثي (Dorothey،١٩٨٠) التمريض علي أنه " خدمة وطريقة لتقديم المــساعدة للبشر وليس سلعة مادية . وتشتق مهنة التمريض من الأعمال التي يتم اختيارها عمدا من قبل الممرضات والقيام بها مــن أجــل مــساعدة الأفــراد أو المجموعــات ، وتعطــي اهتمامــا خاصا لحاجات الأفراد والعناية الذاتية وتتكفل بذلك بــشكل مــستمر مــن أجــل المحافظــة علي الحياة والصحة والشفاء من الأمراض والإصابات ، ومن أجل التعامــل مــع المــؤثرات (شاهين ، ١٩٩٠ : ٣٢) .

٢ -تعريف الممرض أو (الممرضة) .

-ينص مشروع قانون رقم (٢٧) لعام ٢٠٠٠ الصادر عن ديوان الفتوى والتشريع بــوزارة العدل الفلسطينية على أن " الممرض أو الممرضة من اجتاز بنجاح جميع البــرامج التعليميــة الخاصة بالتمريض بعد الثانوية العامة ويجب أن تكون البرامج معتمدة ولا تقل عن ١٨ شــهرا من الدراسة " . (مشروع قانون رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٠ بشأن المجلس الفلسطيني للتمريض والقبالة ، ٢٠٠٠ : ٢)

-وفي المؤتمر الخاص بوضع القوانين والتشريعات المنظمة لتعليم وممارسة مهنة التمريض ونظم الترخيص والتسجيل الذي عقد في مقر جامعة الدول العربية بجمهورية مصر العربية في الفترة من ٦-٨ فبراير ٢٠٠١ والذي حضره ممثلون من عشر دول عربية من بينها دولة فلسطين ، عرف المؤتمرون " الممرض أو الممرضة هو ذلك الشخص الذي أتم بنجاح برنامجا أساسيا في تعليم التمريض بعد الثانوية العامة ولا يقل عن سنتين ، ويحمل مؤهلا يمنحه صلاحية وسلطة ممارسة التمريض في بلده ، ويكون البرنامج الأساسي لتعليم التمريض برنامجا معترفا به رسميا ، ويوفر قاعدة سليمة لمزاولة التمريض ومواصلة الدراسات العليا " .

-ذلك الشخص الذي يقوم بتقديم الخدمات التمريضية سواء أكان هذا الشخص قد أكمل دراسة التمريض في مدرسة ، كلية متوسطة ، معهد متوسط ، أو تدرب علي تقديم الخدمات التمريضية أثناء عمله في أحد المستشفيات أو المراكز الصحية ، وبناء عليه فأن الممرض هو ذلك الشخص الذي يسمح له بتقديم خدمات تمريضية تهدف إلى إدامة الصحة والعناية بالمريض (خزاعلة ، ١٩٩٧ : ٢٢٣) .

-الممرض هو إنسان مهني لديه الحصيلة المعرفية والمهارة والثقة بالنفس التي تمكنه من العمل في مختلف الوحدات الصحية بتعاون مع زملائه من أراد الطاقم الصحي ، وهو عنصر نشط في إدارة المؤسسة الصحية وإحداث التغيرات الإيجابية فيها ، ولديه الكثير من الأدوار التي يؤديها (الدليل الموجز لكلية فلسطين للتمريض ، ١٩٩٩ : ١) .

-**الممرضون** : ويقصد الباحث بهم الأشخاص الذين يقومون بتقديم الخدمات التمريضية سواء أكانوا قد أكملوا دراسة التمريض في مدرسة ، أو كلية متوسطة ، أو معهد متوسط ، أو جامعة ، وبناءً عليه فان الممرض هو شخص مهني لديه الحصيلة المعرفية والمهارة والثقة بالنفس التي تمكنه من العمل في مختلف الوحدات الصحية .

طبيعة مهنة التمريض :

تعتبر مهنة التمريض من أقدم المهن عبر التاريخ ، فقد ابتدأت هذه المهنة منذ الخليقة بالعناية بالمولود ، والوالدة ، وأفراد ومجموع الأسر بعضهم ببعض ، لقد كانت عبارة عن سلوك فطري للحفاظ على أفراد المجتمع (عيسي ، ٢٠٠١ : ١٩٢) . ولذلك فقد وجدت مهنة التمريض استجابة لحاجات المجتمع . ومهنة التمريض ذات علاقة بالإنسان ما دام على قيد الحياة . وتوجه الممرضات طاقاتهن باتجاه نشر الصحة والمحافظة عليها واستردادها . كما تعمل على منع المحن وتخفيف المعاناة . وتشمل ممارسة مهنة التمريض علم الصحة وفن العناية ومزيجا إنسانيا مكونا من المعرفة العلمية ، وفلسفة التمريض ، والممارسة العملية (الإكلينيكية) والتواصل مع التغير بالإضافة إلى العلوم

الاجتماعية (شاهين ، ١٩٩٠ : ٣١) . وبذلك أصبحت خدمات التمريض في الوقت الحاضر أصبحت منظمة ومبنية على أسس علمية حديثة ، فالممرض يشغل مكانة أساسية في المستشفيات والمراكز الصحية ، فهو يعنى بالمريض عناية شاملة من خلال الواجبات التي تقدم لخدمة المريض ، وتشغل مهنة التمريض مكانة تحتاج إلى كفاءة ومهارة فنية عالية ، فالممرض أو الممرضة حلقة الوصل بين جميع العاملين في المستشفى مثل أقسام المختبر والصيدلية والأشعة والتغذية ، ولهذا فان الرضا الوظيفي عامل مهم لأداء المهنة على الوجه الأفضل (خزاعلة ، ١٩٩٧ : ٢١٨ – ٢١٩) .

والعمل في مجال التمريض له طبيعة خاصة ، وذلك من خلال عدم وجود وقت محدد من اليوم لأداء الخدمة التمريضية ، وارتباطها القوي بمهنة الطب ، بالإضافة إلى اتجاهات الناس المتباينة نحو هذه المهنة ، مما جعل أصحاب القرار في السابق يقدمون الحوافز لالتحاق الطلاب بمدارس التمريض . وقد أدى ذلك إلى حدوث تحولا جذريا في اتجاهات الناس في غزة نحو دراسة التمريض والاشتغال به وخاصة بالنسبة للفتيات ، فبعد أن كان الإقبال ضعيفا حتى منتصف الثمانينات نجد الآن تنافسا شديدا للحصول على مقعد دراسي في أي من مدارس أو كليات التمريض أو المهن الطبية ، وقد يعود ذلك إلى عدم وجود رسوم دراسية لطلاب مدارس التمريض سابقا ، بل إن الدارس كان يتقاضى مرتبا شهريا حتى التخرج ، ثم الحصول على وظيفة مباشرة بعد التخرج ، واليوم بالرغم من وجود رسوم دراسية مرتفعة لطلبة كليات التمريض والمهن الطبية فان الإقبال شديد ، ويعود ذلك لسهولة الحصول على وظيفة مقارنة بالتخصصات الجامعية الأخرى وخاصة بعد إنشاء الكثير من المستشفيات والمراكز الصحية العامة والخاصة .

بالرغم من الامتيازات التي يتمتع بها العاملون في مهنة التمريض ، إلا أن الصعوبات والمشكلات التي تواجه العاملين في مهنة التمريض قد لا يواجهها العاملون في مهن أخرى (خزاعلة ، ١٩٩٧ : ٢١٩) . ولا زالت هناك نظرة قديمة حول مهنة التمريض في أذهان البعض ، فلا يعتبرون التمريض علماً مستقلاً بذاته له فلسفته ونظرياته ، بل ينظرون إليه من خلال تبعيته للطبيب ، بالإضافة إلى بعض الصعوبات التي تؤدي إلى عدم التوافق مع المهنة .

ولمهنة التمريض طبيعة خاصة تتمثل في مجموعة من الظروف التي يمكن أن تحيط بها وهذه الظروف هي :

١ -**نظرة الأفراد لمهنة التمريض** : يعتقد عدد من الناس بأن مهنة التمريض سواء في المستشفيات أو المراكز الصحية هي واجبات هامشية وغير مهمة بالنسبة للأعمال الأخرى التي يقوم بها الأطباء والصيادلة وفنيو المختبر . وقد أدى هذا الاعتقاد إلى وجود نظرة

استعلائية عند البعض ، الأمر الذي يمكن أن يؤدي إلى انخفاض مستوى الرضا الوظيفي عند العاملين في مهنة التمريض (خزاعلة ، ١٩٩٧ : ٢٢٠) .

٢ -**نظرة المرضى للممرضين** : يقضي الممرض أو الممرضة ما يعادل (٣١%) من الوقت في التعامل المباشر مع المريض . وهم لقربهم من المرضى يتمتعون بنفوذ ومكانة أقوى من زملائه العاملين في المستشفي ، ويقوم الممرض بسلسلة من الخدمات المتصلة من العناية التمريضية ، حيث يقوم بإزالة مسببات القلق والارتباك وعدم الراحة كبداية لإحراز التقدم في البرنامج العلاجي ، ويثبت قدراته ومهاراته التمريضية لكسب ثقة المريض وليجعله أكثر استعدادا لقبول العلاج ، خاصة عند بعض المرضى الذين يعانون من أمراض مختلفة وفي ظل أوضاع نفسية سيئة وتحت آلام بدنية شديدة (الصباغ ، ١٩٩٩ : ١١٥) ، بالرغم من كل ذلك فإن المرضى وأسرهم وزوارهم ينظرون إلى الممرضين من الناحية التقليدية تابعين للأطباء ، متصورين أن طبيعة عملهم تقتصر على تضميد الجروح وحقن الإبر وتقديم الطعام والدواء للمريض (خزاعلة ، ١٩٩٧ : ٢٢١) .

٣ -**ازدواجية تبعية الممرضين في المستشفى** : يتطلب تقديم الخدمة الصحية بفاعلية لطالبيها عملا جماعيا منسقا ومتماسكا بين أطراف الخدمة الصحية (الإدارة ، الطبيب ، الممرض) . كما يتطلب العمل الجماعي درجة عالية من التفاهم والانسجام المبني على أسس الاحترام المتبادل والوصف الوظيفي الواضح والمحدد في النظام الإداري للمؤسسة الصحية (الصباغ ، ١٩٩٩ : ١١٦) . ويتبع الممرضون لرئيسين أحدهما إداري والآخر طبي ، فعلى سبيل المثال لو أخذنا دور الممرض أو الممرضة المشرف على قسم في مستشفى ما كمثال لما يقابله في عمله من مفارقات نجد أنه يخضع لإشراف رئيس يتلقى أوامره وتعليماته وهو رئيسه الرسمي وفقا للتنظيم الرسمي للمستشفى ، ولكنه في نفس الوقت يجب ن يخضع لأمر الطبيب المشرف على علاج المرضى المقيمين في القسم الذي يعمل ويشرف على العمل به ، باعتباره أكثر منه خبرة وعلما وهو المسئول الأول عن علاج المرضى . وهذا قد يؤدي إلى صعوبة في اتخاذ القرار لأداء خدمة ضرورية عاجلة لمريض لا تحتمل حالته الصحية انتظار تعليمات الطبيب المختص . إن العاملين بمهنة التمريض تتعدد الأدوار التي تُطلب منهم أداؤها ، الأمر الذي يخلق لهم إرباكا في عملهم ، بسبب التبعية المزدوجة لإدارة المستشفى (إدارة التمريض) والطبيب المعالج ، وقد يتلقى أوامر قد تتعارض مع بعضها البعض في بعض الحالات من مصادر متعددة يحتار أي منها يتبع (خزاعلة ، ١٩٩٧ : ٢٢١) .

٤ -**عبء العمل** : إن زيادة عبء العمل هو قيام الفرد بمهام لا يستطيع إنجازها في الوقت المتاح والمتوفر لديه ، وقد تتطلب هذه المهام مهارات عالية لا يملكها الفرد بنفسه . وهناك نوعان من عبء العمل هما : عبء العمل الكمي ، حيث يسند للفرد مهام كثيرة عليه إنجازها

في وقت غير كاف ، وعبء العمل النوعي ، وهو شعور الفرد بأن المهام المطلوب إنجازها أكبر من قدراته ، أي أن الفرد غير مؤهل للقيام بالعمل أو يفتقر للقدرة اللازمة للقيام به ، الأمر الذي يعرضه في الحالتين إلى ضغط العمل وعدم الرضا ، وقد أظهرت العديد من الدراسات أن الممرضين العاملين في وحدات العناية الحثيثة ووحدات العناية التاجية (ICU & CCU) يتعرضون إلى ضغوط بسبب عبء العمل بنوعيه في هذه الوحدات (الصباغ ، ١٩٩٩ : ١١٥) .

٥ -**ورديات العمل** : تؤثر ورديات العمل على الطريقة البيولوجية الاعتيادية لأداء الجسم كما تؤثر على الجانب الفسيولوجي والاجتماعي لوظائف الفرد كونها تتعارض مع التناغم الطبيعي لجسم الإنسان ويمكن أن تسبب له أثارا سلبية في حياته الاجتماعية وخاصة في المجتمعين العربي والإسلامي . وقد أظهرت دراسة أبو عجمية وآخرون (١٩٩٦) عن الممرضات الفلسطينيات المتزوجات واللاتي يعملن في مستشفيات الضفة الغربية والمسئولات عن تربية أطفالهن ، أظهرت النتائج صعوبة كبيرة في التكيف مع عمل الورديات وأنهن يعانين من مشاكل عائلية انعكست سلبيا على الرضا الوظيفي لهن وعلى خدمة المريض (الصباغ ، ١٩٩٧ : ١١٦) .

ورديات العمل في مستشفيات غزة :

فترة صباحية من ٧،٥ صباحا إلى ٢ بعد الظهر .

فترة مسائية من ٢ مساءا إلى ٧،٥ مساءا .

فترة ليلية من ٧،٥ مساءا إلى ٧،٥ صباحا .

٦ -**طبيعة الحراك الاجتماعي (الوظيفي)** : من خصائص العمل في مهنة التمريض نقص أو انعدام الحراك الوظيفي إذا ما قورنت بغيرها من المهن ، فالممرض يظل دائما ممرض والمساعد يظل دائما مساعد ، وذلك لأن لكل منهما درجة معينة تؤهله لشغله درجة تعليمه أو نوعية تدريبه منذ البداية ، ونتيجة لذلك يوجد تدرج طبقي مهني يثير الكثير من الصراعات ، كما توجد هوة كبيرة لا يمكن تخطيها بين ذوي الدرجات العليا في التنظيم الرسمي للمستشفى . وهم في نفس الوقت ذوو المكانة الاجتماعية المرموقة ، وهم الصفوة الفنية والإدارية في المستشفى ، وبين ذلك الكم الهائل من العاملين الذين يشكلون القوة العاملة بالمستشفي . ورغم ما في هذه الطبقية من عدم عدالة وعدم وجود فرص متكافئة للترقي بين العاملين ، كما يحدث في كثير من منظمات العمل إلا أنها تبدو في نظر الجميع أمرا لا مفر منه ، وربما يرجع هذا الوضع إلى تنظيم العمل الذي يربط ما بين أفراد الطبقتين ويؤدي إلى احتكاكهم الدائم وتلاحمهم من خلال عملهم اليومي ، مما يدفعهم إلى تقبل أوضاع قد لا يقبلها غيرهم في منظمات أخرى للعمل (خزاعلة ، ١٩٩٧ : ٢٢٠) .

أدوار الممرض أو الممرضة :

لقد كان المستشفى هو المكان الوحيد في يوم من الأيام المتوفر لممارسة مهنة التمريض . أما في هذه الأيام فتتوفر فرص التمريض في البيت والمجتمع والمدارس والخدمات المتنقلة أو منظمات المحافظة على الصحة . ولا يقدم الممرض في هذه المجالات العناية المباشرة فحسب إنما يشارك في اتخاذ القرارات المتعلقة بالصحة العامة . ولكن غالبية التمريض يمارسون مهنة التمريض في المستشفيات التي غالبا ما توظف أعدادا هائلة منهم حيث يتردد معظم الناس على المستشفيات من أجل الحصول على العناية الصحية المكثفة في أقسام المستشفيات المختلفة حسب ما تستدعيه حالتهم .

وهناك تسعة أدوار يقوم بها الممرض أو الممرضة فيما يتعلق بالعناية بالمرضى وأسرهم أو من يدعمونهم . ويختلف التأكيد على كل دور من موقف لأخر . ويعمل الممرض على تكييف مهاراته وأساليب العناية مع هذه الأدوار المتداخلة كلما دعت الحاجة إلى ذلك ، ولكن نوعية العمل والدور يختلف طبقا لاختلاف الدرجة والتحصيل العلمي للممرض أو الممرضة (شاهين ، ١٩٩٠ : ٣٦ – ٣٧) .

١ -**الدور الشفائي (العلاجي)** : يستخدم الممرض الأساليب التي تساعد في إنجاح الشفاء الطبيعي كتغيير الضمادات المعقمة وإعطاء الأدوية للمرضى وغيرها من المهارات .

٢ -**دور العناية (المواساة)** : إن الممرض يدعم المريض عن طريق اتجاهاته وأعماله التي تظهر اهتمامه برفاهية المريض وتقبله له كإنسان . ويحرص الممرض أن لا يصنع القرار نيابة عن المرضى ولكنه يشجعه المرضى على المشاركة في إعداد الخطط للعناية بهم . وتتضمن نشاطات العناية الحفاظ على كرامة الفرد .

٣ -**دور التواصل** : ويشمل جمع المعلومات وتوصيلها للآخرين ، ويتواصل التمريض مع المرضى وأسرهم ومع زملائهم التمريض في أقسام أخرى ومع أعضاء الفريق الصحي ، وغالبا ما يتأثر شفاء المريض بنوعية التواصل الذي يقوم به التمريض .

٤ -**دور التعليم** : يقوم التمريض بدور المعلمين حيث يقومون بتزويد المعلومات وتعزيز التغيير السلوكي . والعمل على توفير بيئة مناسبة تمكن المريض من التعلم وتحديد حاجات المريض واستعداده للتعليم .

٥ -**دور التخطيط** : يمارس التخطيط خلال جميع مراحل عملية التمريض من أجل تحقيق الأهداف المتوقعة من العناية الصحية .

٦ -**دور التنسيق** : التنسيق طريقة لوضع الأشياء مع بعضها أو إيجاد التوازن بينهما ، ويشمل دور الممرض التنسيق بين المرضى وأسرهم ، والممرضين والاختصاصيين في مجال الصحة .

٧-**دور الحماية (الوقاية)** : وهذا يشمل النشاطات التي يقوم بها التمريض لحماية الإنـسان من الإصابات والمضاعفات ، وتعقيم اللوازم (المواد) ، وتزويد النـاس بالمعلومـات عـن الأمراض المعدية وطرق الإصابة بها وكيفية منع حدوثها ، والإسعافات الأوليـة وإجـراءات وقائية أخري .

٨-**دور إعادة التأهيل** : وتشمل النشاطات التي ترفع من إمكانيات المريض إلى الحد الأقصى وتخفيف القيود عليه إلى الحد الأدنى . وغالبا ما تساعد هذه النشاطات المريض على التغييـر واكتساب مهارات جديدة كمهارة المشي باستخدام العكازات .

٩-**دور تهيئة المريض للمجتمع** : وهذا يشمل تحويل انتباه المـريض مـن التركيـز علـى المرض إلى أشياء أخرى مفيدة لهم . فالمريض الذي يعاني من مرض طويل الأمـد يرغـب في الحديث بأمور تتعلق بالناحية العلاجيـة ، ولكـن الحـديث عـن أخبـار العـالم أو مـا شـابه مـن محادثـات سيـستمتع بهـا أكثـر وتخرجـه مـن حالتـه النفـسية الـسيئة (شاهين ، ١٩٩٠ : ٣٧ - ٣٨) .

توقعات عامة الناس من التمريض :

غالبا ما يسيء عامة الناس فهم أدوار وواجبات التمريض . ويساهم في سوء الفهم هـذا المجالات التي يعمل فيها التمريض . إن الصورة التقليديـة للممرضـات اللـواتي يمارسـن نشاطات ومهارات مثل ترتيب الأسرة أو إعطاء الحقن ...الخ لا تمثل قدرات التمريض العقلية ومهاراتهم التقنية . وعادة ما يوصف بعض الناس من خلال المهن التي يمارسونها ، وعنـدما يعرف شخص ممرض فانه يميل إلى تقدير مستواه العلمي ، دخلـه ، مكانتـه الاجتماعيـة ، مستواه المعيشي وربما اهتماماته الثقافية . أن لصورة المهنة أهمية عظمى بالنسبة لأفرادهـا ، ورأي عامة الناس يعمل إما على تطوير المهنة أو إعاقة تقدمها .

وفي دراسة أجريت بأمريكا أن الصفات التي يتوقعها عامة الناس من الممرضـات هـي اللطف ، والعطف ، والاهتمام ، والعناية ، والتفهم ، والصداقة ، والصبر . وهـذه الـصفات جميعها لا تتعارض مع وظيفة التمريض ، وفي نفس الوقت فان غالبية الناس الـذين أجريـت عليهم الدراسة اعتبروا التمريض كمساعدين للأطباء بغض النظـر عـن منـزلتهم المهنيـة (شاهين ، ١٩٩٠ : ٤١) .

العلاقة بين التمريض وعلم النفس :

توجد علاقة تكاملية قوية بين التمريض وعلم النفس ، ومما يرمـي إليـه علـم الـنفس هو دراسة الإنسان وسلوكه في حياتـه العامـة للتنبـؤ بمـدى تفاعلـه اجتماعيـا وتـشجيع

الجوانب الإيجابية منها والإقلاع عن الجوانب السلبية ليكون متوافق مع ذاته ومجتمعه (الجسماني ، ١٩٩٤ : ١٣) .

وكذلك فان العناية التمريضية تهتم بالمريض من الناحية الجسدية والنفسية والعقلية والروحية وهذا ما يسمى في علوم التمريض بالنظرة الشاملة للمريض ، والجانب النفسي له أثر كبير في تحديد مدى وسرعة تماثل المريض للشفاء (شقورة ، ٢٠٠٢ : ٤٧) .

إن إظهار الاهتمام والحب والتقدير والدعم النفسي والمشاركة الفعالة واتخاذ مواقف إيجابية تجاه المرضى هي بعض السلوكيات والمواقف التي تعني " عناية تمريضية " ، تهدف خلق جو يشعر المريض من خلاله بالقبول والاحترام ، وهذا يؤثر على نتائج العناية والعلاج . ان التفاعل والتعامل الإنساني هما من الأمور التي تهم المريض عند تلقي العناية . وعادة يرغب المريض أن يعامل كشخص مميز ويتوقع من مقدم العناية أن يكون مهتما ، لطيفا ، صدوقا ، محترما ، متفهما ويقظا ، فمبادرة المريض بالابتسامة و" صباح الخير " لها تأثير على معنوياته وردود فعله .

لقد وضحت أسمى الإمام أن العديد من الدراسات أظهرت أن التصرفات التي تعكس الاهتمام والعناية قد زادت من الشعور بالأمل والراحة والثقة والطمأنينة والأمان والاستقرار النفسي والعقلي (Fareed, 1996 . Redwin, 1996 . Drew, 1986) . فالعناية التمريضية تؤثر على المريض جسديا ونفسيا وعاطفيا وروحيا ، وبالتالي يؤثر على سرعة تماثله للشفاء . بينما عدم الاهتمام والعناية بالمريض تؤدي إلى الشعور بالعزلة والغضب واللامبالاة ، وفي هذه الحالة يفقد المريض قدرته على التحكم بما يدور حوله مما ينعكس على معنوياته فيشعر بالخجل والخوف والغضب وفقدان الأمل والطاقة لعمل أي شيء وبالتالي يؤثر على تماثله للشفاء (الملتقى للتمريض والقبالة ، ١٩٩٩ : ٢) .

وعادة يأتي المريض إلى المستشفى أو العيادة قلقا ومتوترا وخائفا وفاقدا للسيطرة على وضعه بشكل عام ، والتعامل الخاطئ قد يؤدي إلى زيادة حدة هذه المشاعر والمخاوف وبالتالي يجب على الممرض أو الممرضة أن يستمع بعقلية متفتحة لشكوى المريض وأفكاره ومشاعره وظروفه الخاصة حتى يتمكن من التخفيف من حدة تلك المشاعر ووضع الحلول المناسبة لمشاكل المريض الجسدية والنفسية (شقورة ، ٢٠٠٢ : ٤٧) .

و**يؤكد الباحث** من خلال عمله في المجال التمريضي أيضا على أن العناية التمريضية تهتم بالمريض من الناحية الجسدية والنفسية والعقلية والروحية ، ونتيجة لطول الفترات التي يظل الممرض فيه بجانب المريض تنشأ علاقة قوية بينهم وبالتالي يستطيع الممرض تقديم الخدمات والنصائح للمريض ، ويتقبلها المريض باطمئنان . وهذا كله يؤكد على وجود علاقة تكاملية بين التمريض وعلم النفس .

الفصل الثالث

الدراسات السابقة

١ - دراسات تناولت التوافق المهني
٢ - دراسات تناولت سمات الشخصية
٣ - دراسات تناولت التوافق المهني وعلاقته بسمات الشخصية
٤ - تعقيب على الدراسات السابقة
٥ - فروض الدراسة

الدراسات السابقة

يحاول الباحث في هذا الفصل استعراض الدراسات السابقة التي لهـا علاقـة بمتغيـرات الدراسة الحالية كل على حدة ومن ثم التعقيب على هذه الدراسات . وقـد واجهـت الباحـث صعوبات بسبب ندرة الدراسات السابقة التي اهتمت بسمات شخـصية الممرضـين ، كمـا أن الباحث لم يتمكن من الحصول على دراسات تتعلق بالتوافق المهني للممرضـين فـي البيئـة العربية ، لذلك فقد صنف الباحث الدراسات السابقة في ضوء المتغيرين الرئيـسيين للدراسـة الحالية إلى: أولاً : دراسات تناولت التوافق المهني . ثانياً : دراسات تناولت سمات الشخصية ثالثاً : دراسات تناولت التوافق المهني وعلاقته بسمات الشخصية

أولا : دراسات تناولت التوافق المهني :

-دراسة برقاوي (١٩٧٩) :

الدراسة بعنوان " رضا طلاب معاهد المعلمين والمعلمات في الأردن عن الانتمـاء للمعاهـد والبحث فيها وعلاقة ذلك بتكيفهم بمهنة التعليم " .

يهدف البحث إلى دراسة رضا طلاب معاهد المعلمين والمعلمات في الأردن عن الانتماء للمعاهد والبحث فيها ، وعلاقة ذلك بتكيفهم لمهنة التعلـيم ، وتكونـت عينـة الدراسـة مـن (٦٢٧) خريجا وخريجة ، (٦٢٩) طالبا وطالبة ، وتم القياس باستخدام : استفتاء الرضـا عن العمل في مهنة التعليم ، والرضا عن المعاهد ، واستفتاء التكيف لمهنة التعليم .

وتوصل البحث إلى نتائج أهمها :

-هناك نسبة كبيرة من غير الراضين عن مهنة التعلـيم بـين طـلاب وطالبـات وخريجـي وخريجات معاهد المعلمين والمعلمات بالأردن .

-طلاب وطالبات معاهد المعلمين والمعلمات أكثـر رضـا عـن المهنـة مـن الخـريجين والخريجات.

-المعلمات أكثر رضا عن المهنة من المعلمين .

-يرتبط الثبات الانفعالي بالرضا عن المهنة ارتباطا موجبا ودالا .

-يتميز الراضون عن المهنة بالاتزان الانفعالي ، والهدوء والثقة بالنفس ، والقدرة على اتخـاذ القرار ، والقيادة الاجتماعية (زهران ، ١٩٩٥ : ٨٢) .

-دراسة لارسون وآخرون (١٩٨٤) : (Larson & et al.)

Job Satisfaction Assumption and Complexities.

الدراسة بعنوان " الرضا الوظيفي افتراضات وتعقيدات " .

هدفت الدراسة معرفة أهم العوامل المتعلقة بالرضا الوظيفي بين الممرضين بالمستشفيات ، وكان يعتقد من مدة طويلة أن الرضا الوظيفي له علاقة بتنظيم الموظفين وبنوعية الخدمة والعناية المقدمة ، وتكونت عينة الدراسة من (٦٠) ممرضاً وممرضة تم اختيارهم من (١٧) قسماً من عدة مستشفيات بمدينة واشنطون .

الباحثون واجهوا صعوبات في قياس الرضا الوظيفي ومناقشتها في ضوء النتائج المفترضة من التمريض الموظفين في جامعة أفيلياتد (Affiliated) منذ (٦) شهور ، ووجدوا أن درجات الرضا الوظيفي مهمة في التنبؤ بتوقعات المستجيبين في أشياء مختلفة بخصوص العمل والمكان ، وأكدوا على أن الرضا الوظيفي يمكن قياسه بثقة وصحة عندما نأخذ التوقعات في الحسبان ، وتوصلوا إلى عدة عوامل تؤثر في الرضا الوظيفي منها نوعية التعليم في المستشفيات ، العلاقة بين الزملاء ، الراتب ، المستوى الاقتصادي ، عبء العمل

-دراسة زريقات (١٩٨٦) :

Job satisfaction among Jordanian registered nurses.

الدراسة بعنوان " الرضا الوظيفي بين الممرضين القانونيين بالأردن " .

هدفت الدراسة إلى اكتشاف عوامل تساعد في الرضا وعدم الرضا الوظيفي من خلال المسح الوطني للممرضين الأردنيين الذي تم سنة ١٩٨٣ ، وقام الباحث بتطبيق استبانه من إعداده علي عينة مكونة من (٣١٢) ممرضاً أردنياً يعملون في (٤٤) مستشفى حكومي وخاص وتابع للجيش .

وأظهرت نتائج الدراسة شيئا ما من الرضا في النواحي الاجتماعية وفي العلاقة بين الممرض ورئيسه المباشر وفي العلاقة مع الأطباء ، كما أظهرت الدراسة شيئا ما من عدم رضا في النواحي النفسية وأوضاع المستشفي ، وعدم المشاركة في الأبحاث ، وقلة أوقات الراحة ، وقلة في الدورات التعليمية المستمرة ، وانخفاض الراتب .

-دراسة مولليرو مكلوسكي (١٩٩٠) : (MUELLER & McCLOSKEY)

Nurses Job Satisfaction: Aproposed Measure.

الدراسة بعنوان " الرضا الوظيفي للممرضين مقياس مقترح " .

هدفت الدراسة إلى تطوير مقياس للرضا الوظيفي ، لذلك قام الباحثان بتطـوير مقيـاس يتكون من (٣٣) عبارة لقياس (٣) أبعاد للرضا الوظيفي ، وقد أخضعت هذه العبارات إلى سلسلة من المراقبات التي صممت من أجل تحديد عدد الأبعاد التي يتكون منها المقياس ومـن أجل التأكد من صدق وثبات هذه الأبعاد .

وتكونت عينة الدراسة من ٣٥٠ ممرضـاً وممرضـة يعملـون فـي أكبـر مستـشفى بمدينة (mid western) بالولايات المتحدة الأمريكية ، واختيروا من الذين لهم أكثر مـن ٦ شهور يعملون في المستشفى ، وطبق عليهم الاختبار وتم جمع معلومات عنهم ثم طبق علـيهم الاختبار بعد ١٢ شهراً ، وكان متوسط العمر ٢٦ سنة ، والغالبية من الإناث البيض واللاتـي يعملن فترة عمل كاملة .

وكانت الفرضيات الثلاثة تدعم العوامل الثمانية القابلة للتفسير التي ظهرت ، ويمكـن أن تكون موضوعة ضمن هذه الأبعاد الثلاثة بشكل ذي مغزى . والعوامل الثمانية المرضية هي : الجوائز العرضية ، جداول العمل ، العائلة / توازن العمل ، المشاركة في العمل ، التفاعل ، الاحتراف المهني ، المدح / التمييز ، السيطرة / المسئولية .

وسجل كذلك الاتساق الداخلي للاختبار وإعادة الاختبار ، وتم التأكد من صـدق وثبـات وصلاحية الاختبار للتطبيق .

-دراسة سافاناش (١٩٩٢) : Cavanagh

Job satisfaction of nursing staff working in hospitals.

الدراسة بعنوان " الرضا الوظيفي للممرضين العاملين في المستشفيات " .

هدفت الدراسة إلى التعرف على الرضا الوظيفي للممرضين العاملين في المستشفيات ، وتحديد أهم العوامل التي تؤثر فيه . حيث يعتبر الرضا الوظيفي مهم لجميع العـاملين والعـاملات ، لذلك يجب أن يفحص دائما ، وهناك بعض الأسئلة حول الموضوع لم تطرح بعد .

وتكونت عينة الدراسة من (٢٢١) ممرضة ، يعملن وقـت كامـل فـي المستـشفيات بإنجلترا ، واستخدم الباحث معهن استبانه الرضا الوظيفي طبقت وقت استلام الراتب الـشهري .

وأظهرت النتائج أن أهم عوامل الرضا الوظيفي هي : المشاركة في اتخـاذ القـرارات ، التعليم المستمر ، الحوافز . ووجد أن مستوى الراتب الشهري غير مهم في تحديـد عوامـل الرضا الوظيفي .

-دراسة المشعان (١٩٩٣) :

الدراسة بعنوان " دراسة مقارنة في الرضا المهني بين العاملين في القطاع الحكومي والعاملين في القطاع الخاص " .

تهدف هذه الدراسة إلى مقارنة الرضا المهني بين العاملين في القطاع الحكومي والعاملين في القطاع الخاص ، وأيضا دراسة الفروق بين الذكور والإناث في الرضا المهني .

وتكونت عينة الدراسة من (٣٩٥) من العاملين في القطاعين الحكومي والخاص بدولة الكويت . وقام الباحث بتطبيق مقياس الرضا المهني من إعداده .

وأظهرت النتائج ما يلي :

-لا توجد فروق دالة بين العاملين في القطاع الحكومي والعاملين في القطاع الخاص في الرضا المهني .

-لا توجد فروق دالة بين الذكور والإناث في الرضا المهني .

-دراسة تراينور ووادي (١٩٩٣) : (Traynor .M & Wade.B)

The Development of Measure of Job Satisfaction for Use in monitoring the moral of Community Nurses in Four Trusts.

الدراسة بعنوان " تطور مقياس الرضا الوظيفي للاستخدام في مراقبة الروح المعنوية للممرضات المجتمعيات في أربع مؤسسات مجتمعية " .

هدفت الدراسة إلى تطوير مقياس للاستخدام في الدراسات الطولية في وصف الروح المعنوية للممرضات المجتمعيات في المؤسسات المجتمعية بإنجلترا . ولوحظ أثناء مراجعة الدراسات السابقة أنها ركزت على استخدام مبادئ التحليل أو عوامل التحليل في تطور المقياس ، وطور مقياس الرضا الوظيفي من العبارات المختارة من الدراسات السابقة أثناء مراجعتها ومناقشتها بواسطة مفتاح المعلومات .

وتكون مجتمع الدراسة من ٧٢٣ ممرضاً وممرضة مجتمعية من أقسام مختلفة من كلية Royal للتمريض ، ٧٢ % هم المؤهلون لهذه الدراسة ، وقد طبق الباحثان الاستبانة على ٤٨٩ ممرضاً وممرضة . واستخدم الباحث التحليل العاملي ، وكان من أهم نتائج الدراسة وضع خمس اتجاهات للرضا الوظيفي : الرضا الشخصي ، الرضا عن عبء العمل ، الرضا عن الدعم المؤهل ، الرضا عن الدفع والمتوقع ، الرضا عن التدريب . هذه العوامل من الأساس خمس قوائم ثانوية للرضا الوظيفي ، جمعت لتعطينا في النهاية محصلة درجات للرضا الوظيفي .

تم حساب معامل الاتساق الداخلي لصدق وثبات الاختبار وإعادة الاختبـــار ، ووجـــد أن الصدق مُرضي . العوامل المركبة التي حصلوا عليها من أول ثلاث مؤسسات مجتمعية أعيـــد استخدامها ليشمل غالبية الدراسة . حدود الدراسة ونقاط الخلاف التي نحتاجها للبحـــث فـــي المستقبل عرفت وشرحت .

-دراسة سوليفان (١٩٩٣) : (Sullivan P.J.)

Occupational Stress in Psychiatric nursing.

الدراسة بعنوان " الضغوط المهنية في التمريض النفسي " .

من المفترض والثابت أن يكون تمريض الأمراض النفسية أكثر منـــاطق الإرهـــاق فـــي ممارسة التمريض ، والدليل التجريبي لمساندة هذه المسألة محدود ، وعلى أية حال الأبحـــاث في هذا المجال قليلة والهدف من هذه الدراسة فحص الضغوط المهنية فـــي منـــاطق خاصـــة للتمريض النفسي ، والبحث يستكشف ويختص باكتشاف ووصف أكثر من فحـــص الفـــروض الواضحة وتطورات العلاقات السببية . وتكونت عينة الدراسة من ٧٨ ممرضاً وممرضة من العاملين في ثمانية أقسام بإنجلترا ، ويعملون فترة صباحية فقط ، ولديهم الخبرة الكافية والجيدة . وطبق عليهم الباحث استبانه لقياس الضغوط ثم قام بمقابلة جميع أفراد العينة .

وكانت الدراسة لها أربعة أهداف رئيسية :-

وصف الضغوط المتعددة والموجودة في عمل التمريض النفسي في أقسام الدخول الحادة فـــي منطقتين من مناطق الصحة المجتمعية .

قياس تأثيرات الضغوط باستخدام أدوات معترفة ومصدقة لتسجيل درجات الاحتراق المهني .

تعريف ووضع استراتيجية ممكنة من خلال النظريات الجزئية المستخدمة في العمل بواســـطة المشاركين في هذه الدراسة .

أن نلاحظ بوضوح أي اتحاد بين الضغوط وتأثير الضغوط وطرق تكوين التعريفات في هـــذه الدراسة .

والقاعدة التصورية لهذه الدراســـة كانـــت النظريـــة الادراكيـــة للـــضغوط ل (لازاروس Lazarus's) و (ماسلاش Maslachs) .

-دراسة كارر وكازانوسكي (١٩٩٤) : (Carr K.K & Kazanowski M.K)

Factor Affecting Job Satisfaction of Nurses Who Work In Long – Term Care.

الدراسة بعنوان " عوامل الرضا الوظيفي لدى الممرضين الذين يعملون لمدة طويلة في عنايـــة المرضى " .

طور الباحثان أداة الدراسة ، ثم وزعت على ١٠٠٠ ممرض في مناطق خاصة ومتنوعة بالولايات المتحدة الأمريكية ، واستخدمت لمعرفة درجات الرضا الوظيفي وأسباب عدم الرضا ، والعلاقة بين مكان العمل والمعلومات المجتمعية السكانية . وأراد الباحثان مقارنة التمريض الذين يعملون في المقام الأول مع الكبار البالغين في حدود وخـــارج المـــدة الطويلـــة للعنايـــة بالمرضى .

والنسبة المئوية للوقت المستهلك للعناية بالمرضى الذين يزيد أعمارهم عن ٦٠ سنة أيضا خضعت للدراسة ، ودرجات الرضا الوظيفي بين الممرضين الذين يعملون لمدة طويلـــة فـــي عناية المرضى أيضا قورنت . ومقارنة الرضا الوظيفي أيضا تـــم بـــين الممرضـــين الـــذين يعملون على الأقل ٧٥ % من الوقت مع كبار السن والممرضين الذين لا يعملون في المقـــام الأول مع كبار السن . العوامل المسببة لعدم الرضا الوظيفي للمجموعـــة التـــي تعمـــل مـــع المرضى لفترة طويلة والمجموعة التي لا تعمل لفترة طويلة كانت متماثلة ومتطابقة .

الاستراتيجية لزيادة الرضا الوظيفي للذين يعملون لمدة طويلة في عناية المرضى قـــدمت ونصح العمل بها .

-دراسة متشيلل (١٩٩٤) : Mitchell

The effect of work role values on job satisfaction.

الدراسة بعنوان " تأثير قيمة ودور الوظيفة في الرضا الوظيفي " .

هدفت الدراسة إلى تحديد العلاقة بين قيمة ودور الوظيفة وأثرها على الرضـــا الـــوظيفي للممرضين العاملين في المستشفيات في الولايات المتحدة الأمريكية . وتكونت عينة الدراســـة من (٢٠١) ممرض وممرضة ، وكانت نسبة الاستجابة (٣٣ %) .

استخدم الباحث أداة لقياس قيمة ودور الوظيفة ، وأداة أخرى لقيـــاس الرضـــا الـــوظيفي لمنسوتا ، واستخدم الباحث في التحليل الإحصائي معامل سبيرمان ومعامل بيرســـون لفحـــص النتائج . وأظهرت النتائج عن عدم وجود دلالة إحصائية بين دور وقيمة الوظيفة وبين الرضا الوظيفي .

-دراسة عيسى (١٩٩٥) :

الدراسة بعنوان " التوافق المهني وعلاقته بالاحتراق النفسي لدى معلمات الرياض " .

يهدف البحث إلى دراسة التوافق المهني وعلاقته بالاحتراق النفسي لدى معلمات الرياض . وتكونت العينة من (١٠٥) معلمات رياض أطفال في المناطق التعليمية الخمس بالكويت ، وتم استخدام مقياس التوافق المهني ومقياس الاحتراق النفسي المتعلق بالوظيفة كمؤشر للشعور بالضغوط النفسية في مجال العمل ، والمقياسان من إعداد الباحث .

وأظهرت النتائج ما يلي :

-توجد درجة مناسبة من التوافق المهني لدى معلمات الرياض في دولة الكويت تأخذ شكل التوزيع الاعتدالي ، وإدراكهن لمدى مناسبتهن للوظيفة يفوق إدراكهن لمدى مناسبة الوظيفة لهن .

-لا توجد فروق دالة إحصائيا بين المعلمات عند تقسيمهن وفق متغيرات ديموجرافية محددة مثل (العمر الزمني ، والمنطقة التعليمية ، وسنوات الخبرة ، والمؤهل الدراسي) .

-المعلمات لا يعانين من درجات عالية من الشعور بالضغوط النفسية .

-لا يوجد ارتباط دال بين التوافق المهني ودرجة الشعور بالضغوط النفسية لدى معلمات الرياض (زهران ، ١٩٩٥ : ٧٩) .

-دراسة زهران (١٩٩٥) :

الدراسة بعنوان " دراسة العلاقة بين بعض جوانب الصحة النفسية والرضا المهني لدى طلاب وخريجي شعبة التعليم الابتدائي بكليات التربية " .

تهدف الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين بعض جوانب الصحة النفسية والرضا المهني لدى طلاب وخريجي شعبة التعليم الابتدائي بكليات التربية مع مقارنتهم بعضهم البعض من ناحية ، ومقارنتهم بقرنائهم من طلاب وطالبات وخريجي وخريجات شعبة التعليم العام بنفس الكليات . وتكونت عينة الدراسة من (٧١٨) طالباً وطالبة ، وخريجي وخريجات شعبة التعليم الابتدائي ، وشعبة التعليم العام بكليات التربية . واستخدم الباحث ثلاث أدوات ، للصحة النفسية ، والرضا المهني ، والمستوى الاجتماعي والاقتصادي . واستخدم الباحث في المعالجات الإحصائية معاملات الارتباط وتحليل التباين واختبار " ت " بالإضافة إلى التحليل العاملي . وأظهرت النتائج

-أن مستوى الصحة النفسية يرتبط ارتباطا موجبا ودالا بمستوى الرضا المهني .

-أن مستوى الصحة النفسية والرضا المهني ككل لدى طلاب شعب التعليم العام ، متساوٍ مع مستوى الصحة النفسية ككل لدى طالبات نفس الشعب .

-أن مستوى الصحة النفسية والرضا المهني متساو لدى جميع أفراد شعبة التعليم الابتدائي من المستويات الاجتماعية الاقتصادية المختلفة (الأعلى ، والأوسط ، والأدنى) .

-أن مستوى الصحة النفسية والرضا المهني لدى طلاب وطالبات الفرقة الأولى بشعب التعلـيم العام أعلى منه لدى طلاب وطالبات الفرقة الرابعة بنفس الشعب .
-أن مستوى الصحة النفسية والرضا المهني لدى طلاب وطالبات الفرقة الأولى بشعب التعلـيم الابتدائي أعلى منه لدى طلاب وطالبات الفرقة الرابعة بنفس الشعبة .

-دراسة يودير (١٩٩٥) : (Yoder, L.)

Staff Nurses Career Development Relation Ships and Self-Reports of Professionalism, Job Satisfaction and Intent to Stay.

الدراسة بعنوان " الممرضون القانونيون وتطور المهنة والعلاقات والتقارير الذاتية عن مهـارة المحترفين والرضا الوظيفي والوصول للهدف " .

هدفت الدراسة إلى فحص مدى تطور المهنة وعلاقاتها التي جربت من قبـل وخبـرات الممرضين القانونيين ونتائج مهارة المحترفين والرضا الوظيفي والوصول إلى الهدف .

وتكونت عينة الدراسة من ٣٩٠ ممرضاً قانونياً وممرضة يعملون في ٧ مراكز خاصـة بالجيش ، ٨٠ % بيض و٧٥ % رجال و٥٣ % يعملون في أقسام الجراحة والباطنة بالولايات المتحدة الأمريكية ، وأجابوا على استبانه قاست ٥ مبادئ لتطـور المهنـة والعلاقـات وهـي (الأوامر ، نظير التخطيط "التنفيذ " ، التدريب ، تبني البرامج ، معلـم خـاص) . وكانـت النتيجة النهائية ٦١ % من العينة (لتطور المهنة والعلاقات) مسيطرين علي التدريب ، ولـم تؤثر تطور المهنة والعلاقات على مهارة المحترفين .لكن الرضا الـوظيفي والوصـول إلـى الهدف تضمن علاقة أخرى مع تطـور المهنـة والعلاقـات ، والاقتـراح النهـائي إذا أدرك الممرضون اهتمام لتطور المهنة ، وشعروا بقيمة التطور ، حينئذ يدرك الممرضون القانونيون أهمية العلاقة وأثرها على الاحتراف . وأهمية هذا الإدراك غالبا يكون فـي الوصـول إلـى الهدف بالطريق الصحيح .

-دراسة ياماشتي (١٩٩٥) : (Yamashita)

Job satisfaction in Japanese nurses.

الدراسة بعنوان " الرضا الوظيفي للتمريض اليابانيين " .

هدفت الدراسة إلى التعرف على عوامل الرضا الوظيفي بين الممرضين العـاملين فـي المستشفيات اليابانية في مناطق مختلفة من الجزء الجنوبي في اليابان . واستخدم الباحـث أداة لقياس الرضا المهني للتمريض ، وكانت الأداة مميزة وخاصة ، وعرضـت علـي مجموعـة مؤهلة من الخبراء في قياس الرضا الوظيفي التابعين للصحة ، وكانت غالبية العبارات مـشتقة

من ثقافة المصدر الأصلي ، كما وجد أن ٢٥ عبارة مترجمة من اللغة الإنجليزيــة ، طبقــت الاستبانه علي ٦١٣ ممرضاً عملياً في المستشفيات الكبيرة والمهمة من الجزء الجنــوبي مــن اليابان . وكانت نتيجة الاختبار النفسي المترجم مرضية ، ويمكن استنتاج أن التمريض غيــر راضين وأيضا لا يوجد عدم رضا في جميع العبارات ، ولوحظ علاقة قوية للعمل ، بالإضافة إلى عوامل خارجية أثرت سلبا علي الرضا الوظيفي في الدراسة مثل ، قلة الترقيات والتشجيع والتعزيز والعمل في المكان الغير مفضل له .النتيجــة تؤيــد ازدواجيــة العوامــل النظريــة لهيرزبيرق وأيضا نظرية ماسلو (Herzberg & Maslows theory) .

ويعتقد أن قلة درجات العبارات راجع لعوامل منها قلة التعزيز والترقيات التــي تــنعكس على العاملين في الجهاز الصحي الياباني ،والإدارة الصحية التي تكون دائما من المــشاركين الرجال ، ويجب الحذر في تعيين وترقية المسئولين لتحسين جهاز الترقيات الخاص بالتمريض ، عوضا عن الشائع أن الترقيات حسب الأقدمية في العمل .

-دراسة أبو عجمية وآخرون (١٩٩٦) :

Toward an International Measure of Job Satisfaction.

الدراسة بعنوان " نحو مقياس دولي للرضا الوظيفي " .

هدفت هذه الدراسة أن تقيم صلاحية مقياس الرضا الوظيفي لمكلوسكي ومولر في الضفة الغربية ثم قياس الارتباط بين الدرجات النهائية وبين كل مفردة من مفردات المقياس . وأيــضا قياس مستوى الرضا الوظيفي للممرضين الفلسطينيين العاملين فــي المستــشفيات الحكوميــة والخاصة بالضفة الغربية . وتكونت عينة الدراسة من ٣٣٠ ممرضاً وطبق علــيهم مقيــاس الرضا الوظيفي . وتوصلت الدراسة إلى أن الغالبية يوجد لديهم رضا بالنسبة لمــسئولياتهم . والعلاقة بين التمريض والأطباء هي الند والسيطرة على العمل .ووجد علامات عــدم رضــا لعوامل منها ساعات العمل الإضافي ، المشاركة في الأبحاث ، الكتابة والنشر ، تقدم المهنة .

-دراسة ماترونولا (١٩٩٦) : Matrunola

Is there Relationship between Job Satisfaction and Absenteeism.

الدراسة بعنوان " هل هناك علاقة بين الرضا الوظيفي والغياب " .

هدفت الدراسة إلى معرفة المشاكل والــضغوط والاحتــراق النفــسي للتمــريض فــي المستشفيات ، وتوضيح العوامل التي تؤثر في الرضا الوظيفي والعلاقة بينهــا وبــين نــسبة الغياب . وتكونت عينة الدراسة من (٥٠) ممرضاً وممرضة يعملــون فــي المستــشفيات الكبيرة بإنجلترا ، والذين لهم في العمل على الأقل فترة (٨) أشهر . وطــور الباحــث أداة

الدراسة الخاصة بالرضا الوظيفي ، واستخدم أداة ثانية للاحتراق ، بالإضـــافة إلـــى ســـجلات الموظفين لتحديد نسبة الغياب ، وتم مقابلة عدد مـــنهم ، واختيـــروا جميعـــا بطريقـــة العينـــة العشوائية ، وتم استخدام معامل سبيرمان في التحليل الإحصائي . وأظهرت الدراسة ما يلي :

-عن عدم وجود علاقة بين الرضا الوظيفي والغياب .

-العوامل الضرورية التي تمنع الضغوط ، والعوامل البيئية التي تساعد في تحسين العمل .

-أداة الرضا الوظيفي قادرة على تشخيص الاحتراق النفسي والعوامل التي تؤثر فيها .

دراسة ريكيتس (١٩٩٦) : Ricketts

General satisfaction and satisfaction with nursing communication on an adult psychiatric ward.

الدراسة بعنوان " الرضا العام والرضا عن علاقات التمريض في أقسام الطـــب النفـــسي للكبار " .

هدفت الدراسة إلى معرفة الرضا عن علاقات التمريض في أقسام الطب النفسي للكبـــار في بريطانيا ، منذ لحظة الدخول إلى القسم ، وحتى الخروج بعد (١٢) شـــهراً . وتكونـــت عينة الدراسة من (١٩٩) مريضاً ، بنسبة استجابة (٨١ %) ، وتكونـــت الاســـتبانه مـــن عناصر الرضا العام . وتم سؤال المرضى سؤالين حول علاقات التمريض معهم .

وأظهرت النتائج ما يلي :

-مستوى الرضا العام كان في هذه الدراسة أقل من الدراسات التي أجريـــت فـــي الولايـــات المتحدة الأمريكية .

-الرضا عن علاقات التمريض مع المرضى ذو علاقة بالرضا العام .

-أظهر المسح أن عدد الغير راضين من المرضى قليل .

-أهمية الرضا عن علاقات التمريض ينعكس على رضا المريض وسرعة شفائه بشكل عـــالي ظهر في هذه الدراسة .

-دراسة أبو حمد (١٩٩٧) :

Job Satisfaction among Gaza Nurse Educators.

الدراسة بعنوان " الرضا الوظيفي بين مرشدي التمريض بغزة " .

هدفت هذه الدراسة التعرف على معرفة درجات الرضا الوظيفي والعوامل المؤثرة والتي لها دور مثل المدير التعليمي في ازدياد الرضا الوظيفي فـــي أي مؤســـسة ، ويظـــل الرضـــا الوظيفي من العوامل المهمة للمتعة والسعادة والإنتاج ، والرضا الوظيفي مهم فـــي العلاقـــات

الإنسانية وذي علاقة بالمؤهل التمريضي وخاصة في المجتمع الفلسطيني حيث يوجد للناس علاقات وقيم وعواطف وطمأنينة . وتألفت عينة الدراسة من ٤٤ مرشداً وهم مجتمع الدراسة كاملا ، وقد طبق عليهم استبانة من عمل الباحث ، ثم تم اختيار ١٠ مرشدين بالعينة العشوائية للمقابلة الشخصية .

توصلت الدراسة إلى وجود علاقة قوية من الرضا الوظيفي في مجتمع الدراسة حوالي (٦٥،٩%) . مرشدو التمريض تدرجوا بين أعلى خمس مستويات لعوامل الرضا الوظيفي ، وفي المقابل ظهرت خمس عوامل غير مرضية للمرشدين أهمها انخفاض الراتب وعبء العمل الثقيل . ووجدت مجموعة من العوامل الهامة للرضا الوظيفي للمشرفين تتعلق بالمدير مثل ، شكل الإدارة ، المسئولية ، العلاقات بين الأفراد ، اتخاذ القرار ، السلوك القائد .

وتوصلت الدراسة إلى أن سلوك وتصرفات القائد مثل المشاركة في الرؤية تجعل الجميع ينجزون أعمالهم بكل طاقاتهم ، ويبدعون في الرأي ، وهذه من العوامل المؤثرة في تحديد الرضا الوظيفي .

-دراسة خزاعلة (١٩٩٧) :

الدراسة بعنوان " الرضا الوظيفي للممرضين والممرضات العاملين في وزارة الصحة بالأردن " .

تناولت الدراسة موضوع الرضا الوظيفي Job Satisfaction للممرضين والممرضات العاملين في عدد من المستشفيات والمراكز الصحية التابعة لوزارة الصحة الأردنية . واختبر هؤلاء بأسلوب العينة الشاملة حيث بلغ عددهم ٢١٩ مبحوثا . وقد تناولت الدراسة مستوى الرضا الوظيفي بالنسبة لمجموعة من العوامل مثل ، طبيعة الوظيفة ، الأجر المادي ومزايا المهنة ، الاستقرار النفسي والشعور بالأمن ، المكانة الاجتماعية والتقدير ، العلاقة مع الزملاء . كما قامت الدراسة بترتيب عدد من عوامل الرضا الوظيفي حسب أهميتها بالنسبة للممرضين . وتوصلت الدراسة إلى أن الرضا الوظيفي اختلف باختلاف عوامل الرضا الوظيفي ، كما أن الممرضين والممرضات يضعون الأجر والمرتب في سلم اهتماماتهم

-دراسة النجار (١٩٩٨) :

الدراسة بعنوان " العلاقة بين التوافق المهني والإنتاجية لعمال صناعة الغزل والنسيج بالمحلة الكبرى ، دراسة ميدانية " .

تهدف الدراسة إلى معرفة العلاقة بين توافق العامل مهنيا وإنتاجيته في الصناعة بهدف العمل على توفير أفضل الظروف التي تساعده على التوافق مهنيا في العمل . وكانت عينة

الباحث من شركة النصر للغزل والنسيج بمدينة المحلة الكبرى بمحافظة الغربية ، والعينة الكلية (٥٠٠) عامل وعاملة ومشرف ومشرفة من جميع الأقسام . واستخدم الباحث مقياس التوافق المهني ، ومقياس اتجاه العمال نحو العمل ، ومقياس الرضا عن العمل ، ومقياس لإنتاجية العمل ، ومقياس تقييم الأداء في العمل . وقد تمت معالجة النتائج باستخدام المتوسط ، والانحراف المعياري ، ومعامل التفلطح ، ومعامل الالتواء ، واختبار مان وتني ، ومعامل ارتباط كاندل . ولقد أسفرت النتائج عن :

*بالنسبة لمقياس التوافق المهني :

-توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيا بينه وبين المقاييس الأخرى للعينة الكلية .

*بالنسبة لمقياس اتجاه العمال نحو العمل :

-توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيا بينه وبين المقاييس الأخرى للعينة الكلية .

*بالنسبة لمقياس الرضا عن العمل :

-توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيا بينه وبين المقاييس الأخرى للعينة الكلية .

*بالنسبة لمقياس الإنتاجية :

-توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيا بينه وبين المقاييس الأخرى للعينة الكلية .

*بالنسبة لمقياس تقييم الأداء في العمل :

-توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيا بينه وبين المقاييس الأخرى للعينة الكلية .

كما ظهر أن عمال الغزل والنسيج أكثر توافقا إلى حد ما من عاملات مشغل الملابس ، وعاملات الملابس أكثر توافقا إلى حد ما من عاملات المشغل ، المشرفون والمشرفات بذلوا أكبر مجهوداً في تقييم أداء العينة الكلية عمال وعاملات . وأيضا هناك علاقة ارتباطيه موجبة بين توافق العامل مهنيا وبين إنتاجيته في الصناعة ، من أجل العمل على توفير أفضل الظروف التي تساعده على التوافق في العمل مهنيا .

-دراسة الصباغ (١٩٩٩) :

الدراسة بعنوان " مستويات ضغط العمل بين الممرضين القانونيين . دراسة مقارنة بين المستشفيات العامة والمستشفيات الخاصة " .

تهدف الدراسة إلى التعرف على مستويات ضغط العمل التي يتعرض لها الممرضون القانونيون العاملون في كل من مستشفيات وزارة الصحة والمستشفيات الخاصة ، كذلك التعرف علي علاقة مستويات ضغط العمل بكل من متغيرات بيئة العمل التمريضي وأيضا متغيرات البيئة الشخصية للممرض القانوني . وقد تم أخذ عينتين لأغراض الدراسة على أساس ميزان Kinzel وقد بلغت عينة الدراسة (٤٧٤) ممرضاً وممرضة .

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية :-
-ارتفاع الشعور بمستوى عال من ضغط العمل .
-توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في بيئة عمل عينة الدراسة ناتجة عن مصادر ضغط العمل .
-توجد فروقات ذات دلالة إحصائية ناتجة عن اختلاف طبيعة العمل في الأقسام .
-توجد فروقات ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغيرات البيئة الشخصية لدى عينة الدراسة .

-دراسة حميد (١٩٩٩) :

Job Satisfaction among Nurses Working In Governmental Hospitals And Affiliated Nursing Education Institutions In Islamabad – Pakistan.

الدراسة بعنوان " الرضا الوظيفي بين الممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية والمنتسبين لمؤسسات تعليم التمريض في إسلام أباد –بالباكستان .

في بلد مثل الباكستان لا يوجد فيها دراسة سابقة أو مشابهة لهذه الدراسة ، وأيضا يوجد فيها نسبة عدد التمريض للأطباء ١: ٣ لذلك هذه الدراسة فريدة من نوعها . وتكونت عينة الدراسة من (١٣٤) ممرضاً يعملون في المستشفيات الحكومية ومؤسسات التمريض التعليمية في إسلام أباد اختيروا بالطريقة العشوائية الطبقية ، وأجابوا علي الاستبانة التي أعدها الباحث واعتمد في بنائها علي قائمة مكلوسكي وميولير (Mccloskey & Mueller) للرضا الوظيفي . وجمعت المعلومات عن طريق المقابلات وورشات العمل التي عقدت لتوضيح الوضع . وتوصلت الدراسة إلى وجود مستوى هامشي من الرضا الوظيفي ، ووجد مستوى عالي من الرضا الوظيفي مرتبط مع كبار السن ومع اللذين لهم وظيفة أخرى ومع الذين عندهم فرصة لإكمال دراستهم في المؤسسة التي يعملون بها .

مجتمع الدراسة عانى كثيرا من عدة عوامل منها :-
-عدم التقدير من المجتمع المحلي . -عبء العمل الكثير .
-نقص الأدوات من أهم المشاكل التي يعاني منها الجميع .
-الراتب الجيد كان عاملا مهم جدا في الرضا الوظيفي بالنسبة لمجتمع الدراسة .
-نوعية الخدمة كانت سيئة بينما مستوى الالتزام كان عالي .
-التفكير في البحث عن وظيفة جديدة أو ترك العمل ليس له علاقة بالرضا الوظيفي ، بينما البحث العملي والحقيقي عن وظيفة جديدة كان عالياً بين الذين عندهم عدم رضا وظيفي .

-دراسة توفي وأدم (١٩٩٩) : (Tovey E.J & Adams A.E)

The Changing Nature Of nurses Job Satisfaction: An Exploration of Sources of Satisfaction In The 1990s.

الدراسة بعنوان " طبيعة التغير في الرضا الوظيفي للممرضين : استكشاف مصادر الرضا خلال التسعينات " .

تناولت الدراسة طبيعة التغير في الرضا الوظيفي خلال التسعينات ، وتختلف المصادر الرئيسة للرضا الوظيفي وعدم الرضا في الممارسة في الأقسام الحادة في المملكة المتحدة في التسعينات باختلاف مصادر تعريفات الأبحاث . وتكونت عينة الدراسة من (١٣٠) ممرضاً ، (٢٠) ممرضاً من رؤساء الأقسام ، و(١١٠) من الممرضين العاملين بالأقسام . واختيروا بأسلوب العينة العشوائية الطبقية ، وتم تطوير أداة الدراسة بسبب المتغيرات في الرضا الوظيفي وعدم الرضا ، واهتمت بالضغوط ، والصراع ، وقلة الأمان في الوظيفة .

في النهاية تم اقتراح أن طبيعة التغير في الرضا الوظيفي تزداد بالمكانة داخل المؤسسة ، ورؤساء الأقسام يمارسون المساوئ نتيجة الصراع الدائم ، بينما الممرضون العاملون في الأقسام يزداد اهتمامهم لتحسين الخدمات الصحية المقدمة . ويختلف الرضا الوظيفي في المؤسسة الصحية باختلاف الأخلاق والإدارة ، وأن التغير في طبيعة الرضا الوظيفي يساعد في إزالة جميع المشاكل المتبقية .

-دراسة مسنيسي سميث (١٩٩٩) : (.McNeese-Smith, D. K)

A content analysis of staff nurse descriptions of job satisfaction and dissatisfaction.

الدراسة بعنوان " تحليل محتوى لكيفية وصف الممرضين القانونيين للرضا الوظيفي وعدم الرضا " .

إن الرضا الوظيفي للتمريض يجب أن يدرس باستخدام منهج التحليل الكمي ، ولكن التمريض في المستشفيات الحكومية لم تجرِ عليهم إلا القليل من الدراسات والاختبارات بالرغم من أنهم من أهم مصادر وصف الرضا الوظيفي وعدم الرضا الوظيفي . وتكونت عينة الدراسة من (٣٠) ممرضاً وممرضة قانونية يعملون في المستشفى الجامعي بمدينة كاليفورنيا واختيروا من ٦ أقسام مختلفة ، وجمعت المعلومات من خلال مقابلات شخصية مقننة مع أفراد العينة أكثر من مرة وفي أكثر من وردية عمل بنفس الأسئلة ، وباستخدام تحليل المحتوى لأسئلة المقابلة تم تصنيفهم لفئات ، ووضعت لهم دستور لتعريفهم . والانطباع النهائي أن الرضا الوظيفي مشتق من الفئات التالية : خدمة المريض ، البيئة ،

اتزان عبء العمل ، العلاقة بين زملاء العمل ، العوامل الشخصية ، الراتب ، المنفعة ، الحرفة المهنية ، احتياج العائلة ، الخلفية الثقافية للتمريض ومراحل مهنة التمريض . جميع تلك العوامل ذات علاقة جزئية بالرضا الوظيفي . وتوجد عوامل تؤثر على الوظيفة وتؤدي إلى عدم الرضا الوظيفي فتؤثر أولا على خدمة المريض منها ، الشعور بعبء العمل الثقيل ، العلاقة السيئة بين زملاء العمل الذين لا ينصحون بتقديم الخدمة التمريضية الجيدة ، عوامل شخصية ، عوامل تخص المؤسسة ومراحل مهنة التمريض ، الشعور بالظلم .

أكثر من قسم شمل في هذه الدراسة لتحسين العمل ووضع دستور خاص حسب تصنيفاتهم ، بعد مطابقة حصيلة الأبحاث والمقابلات والمناقشات بالنظريات العلمية ، تم التوصل إلى نتائج وتطبيقات في : ممارسة التمريض العملي ، الإدارة ، التعليم ، المنظمات المهنية، العوامل الفردية التي تهم التمريض ، شعورهم نحو المهنة ، التنبؤ بالعجز التمريضي في المستقبل .

<u>**-دراسة أبو حمد (٢٠٠٠) :**</u>

The determent job satisfaction and motivation among Gaza nurse: the impact of professional.

الدراسة بعنوان " تحديد الرضا الوظيفي والتحفيز بين الممرضين في غزة المؤثرة في المهنيين " .

هدفت الدراسة إلى معرفة درجة الرضا الوظيفي بين الممرضين في غزة ، ولتحديد العوامل التي تؤثر في الرضا الوظيفي . حيث يعتبر الرضا الوظيفي والتحفيز من أهم العوامل للمتعة ، والسعادة ، والإنتاج ، والصحة النفسية للممرضين ، في مجتمع مثل المجتمع الفلسطيني . وتكونت عينة الدراسة من (٤٢٠) ممرضاً وممرضة ، اختيروا بالطريقة العشوائية ، وطبق عليهم الباحث استبانه من إعداده ، وكانت نسبة الاستجابة (٨٩ %) ، وتم مقابلة (٤٤) ممرضاً وممرضة على (٤) مجموعات . وأظهرت النتائج ما يلي :

-هناك (٧) عوامل تؤثر في الرضا الوظيفي والتحفيز للممرضين في فلسطين وهي : ثقافة الإدارة ، التفاعل والاتصال ، تطور المهنة ، تطور النفس والذات ، عمل الحياة ، العائد المادي ، الوضع السياسي .

-أن نسبة الرضا كانت متوسطة (٥٠ – ٦٠ %) بشكل عام .

-يوجد اختلاف في مستويات وعوامل الرضا الوظيفي والتحفيز ، فكان مستوى الرضا المهني عن الذات عالياً ، وكذلك عن العمل ، بينما كان مستوى الرضا منخفضاً بالنسبة للثقافة الإدارية ، والعائد المادي .

-العلاقة بين العمر ، والسن ، والخبرة ، والرضا أخذ شكلU .

-الإناث أكثر رضا من الذكور في المستشفيات . -مكان التعليم يؤثر في الرضا الوظيفي .

-لا توجد علاقة بين الدرجة العلمية ، الزواج ، المكانة المهنية ، وبـــرامج تطـــوير المهنـــة ، والرضا الوظيفي .

-دراسة عبد القادر (٢٠٠٠) :

الدراسة بعنوان " التوافق المهني للأخصائي الاجتماعي في مجالات الممارسة المهنية " .

هدفت الدراسة إلى التعرف على التوافق المهني للأخصائيين الاجتمـــاعيين فـــي بعـــض المجالات الأولية والثانوية وعلاقتها ببعض العوامل مثل (السن – الجنس – الحالة الاجتماعية – الخبرة – المرتب – مدة الخدمة – الإشراف – العلاقات) . وتكونت عينة الدراســـة مـــن (١١٠) أخصائيين اجتماعيين ، وطبقت عليهم الباحثة مقياس التوافـــق المهنـــي للأخـــصائي الاجتماعي . وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :-

-وجود علاقة بين النوع والأجر والتدريب ومستوى التوافق المهني للأخصائيين الاجتماعيين.

-عدم صحة الفرض القائل من المتوقع أن يكـــون مـــستوى التوافـــق المهنـــي للأخـــصائيين الاجتماعيين ضعيفاً .

-وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحـــصائية بـــين متوســـطات درجـــات التوافـــق المهنـــي للأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات .

-عدم وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين متوســـطات درجـــات التوافـــق المهنـــي للأخصائيين الاجتماعيين في المجالات الأربعة (الطبي ، المدرسي، أحداث، أسرة وطفولة)

ثانيا : دراسات تناولت سمات الشخصية :

-دراسة وايتون (١٩٨٥) : Wheaton

Personal Resources and Mental Health can there be too much of Agood Thing.

الدراسة بعنوان " المصادر الشخصية والصحة النفسية التي يمكن أن تكـــون لازمـــة للأشـــياء الجيدة " .

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة التأثير المباشر لبعض سمات الشخـــصية علـــى مـــستوى الصحة النفسية للفرد . وقد استخدم الباحث أداة لقياس السمات الشخصية الآتية (المرونـــة ، الإتقان ، الثقة بالنفس) ، كما استخدم مقياس الصحة النفسية والذي تضمن بعـــض الجوانـــب

والأعراض السلبية (كالفصام ، الاكتئاب ، القلق) ، وقد شملت عينة الدراسة علـــى (٤٦٣) فرداً تتراوح أعمارهم ما بين (١٨) و (٦٥) سنة ، وتم إجراء دراسة مقارنة بـــين أربـــع مجموعات عمريه . وأظهرت نتائج الدراسة ما يلي :

-يوجد ارتباط موجب ودال بين الصحة النفسية للفرد وسمة الإتقان .

-يوجد ارتباط موجب ودال بين الصحة النفسية للفرد وسمة المرونة .

-يوجـــد ارتبـــاط موجـــب ودال بـــين الـــصحة النفـــسية للفـــرد وســـمة الثقـــة بـــالنفس (إبراهيم ، ١٩٩٤ : ٣٠) .

-دراسة العيسوي (١٩٨٦) :

الدراسة بعنوان " دراسة ميدانية مقارنة على الشخصية الإسلامية العربية " .

هدفت الدراسة إلى التحقق من السمات التي يقال أنها توجد في الشخصية العربية ولكن لا توجد كلها بمقدار واحد وانما تتفاوت في قوة وجودها في الشخصية العربية من سمة لأخرى ، وقد استخدم الباحث عينة من الشباب المثقف معظمهم من طلبة الجامعـــات ، اشـــتملت علـــى (٣٠٠) شاب ، واستخدم مقياس سمات الشخصية من إعداده . وقد تمت معالجـــة النتـــائج باستخدام المتوسط الحسابي لكل سمة . وقد أسفرت النتائج عما يلي :

أن هناك تداخلا في هذه السمات ، بمعنى أن سمة تكون دينية وفي نفس الوقـــت تكـــون أخلاقية اجتماعية ، وأن هناك اتجاها إيجابيا لدى أفراد العينة نحو الشخصية العربية الإسلامية وسماتها ، وأن أكثرها ثقلا كان ثلاث عشر سمة هي : الكرم ، الحشمة ، الرحمة ، الشجاعة ، الجلد ، الإيمان ، الوطنية ، سرعة البديهة ، الانبـــساط ، المـــسالمة ، العطـــف ، الطمـــوح ، المودة.

-دراسة مرسي (١٩٨٧) :

الدراسة بعنوان " علاقة سمات الشخصية بمشكلات التوافق في المراهقة " .

هدفت الدراسة التعرف على علاقة سمات الشخصية بمشكلات التوافق فـــي المراهقـــة . وتكونت عينة الدراسة من (١٠٠) طالب من ثانويتي الجزيرة والسليمانية بمدينـــة الريـــاض بالمملكة العربية السعودية . وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك معاملات ارتباط موجبـــة بـــين درجات مقاييس سمات الشخصية غير الصحيحة مثل سمة القلـــق ، ســـمة الاتكاليـــة ، ســـمة الشعور بالذنب ، سمة العداوة ، ودرجات مقاييس مشكلات التوافق ، التوافق المنزلي ، التوافق الصحي ، التوافق الاجتماعي ، التوافق الانفعالي ، والتوافق العام .

-دراسة الذيب (١٩٩١) :

الدراسة بعنوان " مدى التغير في العلاقة بين الاتجاهات نحو مهنة التعليم وبعض سمات الشخصية لدى الطلاب المعلمين " .

يهدف البحث إلى دراسة العلاقة بين الاتجاهات نحو مهنة التعليم وبعض سمات الشخصية (الاتزان الانفعالي ، والاجتماعية ، والمسئولية ، والسيطرة) ومدى التغيرات التي تطرأ عليها نتيجة التخصصات المختلفة والبحث بالكلية بين طلاب الفرقة الأولى والفرقة الرابعة .
وتكونت العينة من (٢٠٢) طالبا بكلية المعلمين بمدينة صور بسلطنة عمان (٩٠ بالفرقة الأولى + ١١٢ بالفرقة الرابعة) من جميع التخصصات . وتم القياس باستخدام :
*مقياس اتجاهات الطلاب المعلمين نحو مهنة التعليم إعداد (نزهت السامراني ، وطارق حميد البلداوي) .
*اختبار البروفيل الشخصي (وضع جوردون Gordon ، إعداد جابر عبد الحميد ، وفؤاد أبو حطب) ، ويقيس ٤ جوانب للشخصية : (السيطرة ، المسئولية ، الاتزان الانفعالي ، الاجتماعية) .

وأظهرت النتائج ما يلي :
-توجد علاقة موجبة دالة بين الاتجاهات نحو مهنة التعليم وسمات الشخصية الأربع التي يقيسها البروفيل الشخصي .
-لا توجد فروق دالة بين طلاب الأقسام العلمية والأدبية في الاتجاهات نحو مهنة التعليم .
-توجد فروق دالة لصالح طلاب الفرقة الرابعة على سمات : السيطرة ، والمسئولية الاجتماعية .
-استقرار وثبات سمة الاتزان الانفعالي لدى طلاب الفرقتين (الأولى والرابعة) (زهران ، ١٩٩٥ : ٨٧) .

-دراسة ديراني (١٩٩١) :

الدراسة بعنوان " السمات الشخصية للمشرفين التربويين في الأردن وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية " .

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى توزيع السمات الشخصية للمشرفين التربويين الأردنيين بتصنيفها على مقياس الشخصية لجوردون ،وهذه السمات هي : السيطرة والمسئولية والاتزان العاطفي والاجتماعية . كما هدفت إلى معرفة الفروق في توزيع هذه السمات بين المشرفين التي يمكن أن تعزي إلى الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة في الإشراف والسن . واستخدم الباحث مقياس جوردون للشخصية الذي يتكون من (١٨) مجموعة

رباعية في كل منها أربع عبارات وصفية ، وكان هذا المقياس قد استخدم في دراسات عربية وأردنية وأجريت عليه عمليتا الصدق والثبات . تكون مجتمع الدراسة من جميع المشرفين والمشرفات العاملين في وزارة التربية والتعليم البالغ عددهم (٢٥٨) مشرفا و (٣٧)مشرفة . وتكونت عينة الدراسة من (١٥٠) مشرفا و (٢٥) مشرفة تم اختيارهم عشوائيا من مديريات التربية والتعليم في المملكة . وللإجابة عن أسئلة الدراسة الثلاثة الأولي تم استخراج التكرارات والنسب المئوية والنسب التراكمية لمعرفة القيم المئينية لتحديد درجات مستوى سمات الشخصية كما حددها جوردون . وللإجابة عن أسئلة الدراسة الثلاثة الأخرى تم استخدام اختبار (ت) لاستخراج دلالات الفروق بين متوسطات توزيع السمات الأربع لدى المشرفين ، ولدى المشرفات ، ولدى المشرفين والمشرفات حسب متغيرات التخصص والمؤهل العلمي والسن ، واستخدم تحليل التباين الأحادي لاستخراج دلالات الفروق في توزيع هذه السمات . وبينت نتائج هذه الدراسة ما يلي :

١ -توزيع سمات الشخصية الأربع للمشرف التربوي حسب مقياس جوردون .

٢ -عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠،٠٥) في توزيع سمات الشخصية لدي المشرفين والمشرفات تعزى إلى الجنس أو التخصص أو المؤهل العلمي أو عدد سنوات الخبرة في الإشراف أو السن باستثناء :

أ-وجود فروق ذات دلالة إحصائية في توزيع سمة السيطرة لدى المشرفين تعزى الى التخصص ولصالح ذوي التخصص العلمي .

ب-وجود فروق ذات دلالة إحصائية في توزيع سمة الاجتماعية لدى المشرفات التربويات تعزى إلى التخصص ولصالح ذوات التخصص العلمي .

-دراسة النيال (١٩٩٣):

الدراسة بعنوان " الفروق بين ممرضات العناية المركزة والأقسام الأخرى في كل من قلق الموت والعدوانية والعصابية والانبساط والاكتئاب : دراسة عامليه مقارنة "

هدفت هذه الدراسة التعرف علي الفروق بين الممرضات اللاتي يعملن في قسم العناية المركزة والممرضات في الأقسام المختلفة ، في كل من قلق الموت والعصابية والاكتئاب . هذا فضلا عن التعرف إلى الارتباطات المتبادلة بين هذه المتغيرات ، والتوصل إلى البناء العاملي لمتغيرات الدراسة لكل من العينتين . ولقد ضمت عينة البحث (٦٠) ممرضة تراوحت أعمارهن بين ١٩ ، ٢٩ عاما ، (٣٠) ممرضة تعملن في أقسام العناية المركزة ، و (٣٠) ممرضة من ممرضات الأقسام الأخرى . وقد طبق عليهم مقياس قلق الموت ومقياس العدوانية وقائمة " بك " للاكتئاب . وقد استخدم الباحث في المعالجات الإحصائية

المتوسط والانحراف المعياري واختبار (ت) ومعامل ارتباط بيرســـون للـــدرجات الخـــام ، وكانت النتائج كالتالي :

-هناك فروق جوهرية بين عينتي الدراسة في متغير قلق الموت لـــصالح ممرضـــات العنايـــة المركزة ، أما الفروق في العدوانية والانبساط فكانت لصالح ممرضات الأقسام الأخرى.

-هناك ارتباطات جوهرية بين كل من قلق الموت والاكتئاب والعصابية لدى عينة الدراســـة – هناك فروق بين العينتين في التركيب العاملي للمقاييس المطبقة علي كل منهما .

-دراسة كيلكوس (١٩٩٣) : Kilkus

Assertiveness among professional nurses.

الدراسة بعنوان " الحزم بين الممرضين المؤهلين " .

هدفت الدراسة إلى تحديد مستويات الحزم في مجتمع التمريض المؤهلين وعلاقتها ببعض المتغيرات مثل ، العمر ، الجنس ، عدد سنوات الخبرة ،المؤهل العلمـــي . ويعتبـــر الحـــزم سلوك صحي لجميع الناس ، إذا استخدم ضد الناس المهملـــين ، ونتيجـــة اســـتخدامه يـــصبح الأشخاص أقوياء . التمريض يحدد أن سلوك الحزم بين الممارسين للمهنة لا يساعد في نجاح أي ممارسة مهنية مؤهلة . تكونت عينة الدراسة من (٥٠٠) ممرض وممرضة ، جمـــيعهم ذي تعليم عالٍ ، ومدربين على الحزم ، وكانت نسبة الاستجابة (٦٤ %) ، اختيروا بالطريقة العشوائية من قائمة الأسماء الموجودة سجلات الممارسين للمهنة العـــاملين فـــي المســـتشفيات بالولايات المتحدة الأمريكية . واستخدم الباحث أداة للسلوك الحازم Rathus assertiveness Schedule (RAS) ، بالإضافة إلى المعلومات الشخصية عنهم .

وأظهرت الدراسة ما يلي.

-الممرضون كانوا أكثر حزماً من أي مجموعة أخرى طبق عليهم مقياس (RAS) .

-مجموعة كبار السن كانوا أقل حزماً من أي مجموعة أخرى للممرضين .

-مجموعة الممرضين الحاصلين على دبلوم عالي كانوا أقل حزماً من مجموعـــة الممرضـــين الحاصلين على بكالوريوس .

-يوجد اختلاف في سلوك الحزم بين مجموعات الممرضين الممارسين باختلاف التخصص .

-دراسة محمد (١٩٩٥) :

الدراسة بعنوان " بعض سمات الشخصية والجنس ومدة الخبرة وأثرها على درجة الاحتـــراق النفسي للمعلمين " .

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر بعض سمات الشخصية (كما تقاس بقائمة الشخصية لجوردن) والجنس ومدة الخبرة على درجة الاحتراق النفسي للمعلمين ، وأيضا التعرف على مدى إسهام هذه المتغيرات في التنبؤ بدرجة احتراقهم النفسي . وتم تطبيق قائمة الشخصية لجوردن ، التي قام بتعريبها فؤاد أبو حطب ، وجابر عبد الحميد ، ومقياس الاحتراق النفسي للمعلمين ، الذي أعده سيدمان وزاجر . وقام الباحث بترجمته وتعريبه ، وذلك على عينة ضمت (١٨٤) معلما من معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الزقازيق ، نصفهم من الذكور ، والنصف الآخر من الإناث . وأوضحت النتائج ما يلي :

-أن المعلمين الأكثر خبرة أقل احتراقا من أقرانهم الأقل منهم خبرة .

-لا توجد فروق دالة بين المعلمين والمعلمات في الاحتراق النفسي .

-قيمة (ف) لتباين التفاعل بين الجنس ومدة الخبرة غير دالة .

-المعلمون الذين حصلوا على درجات مرتفعة في كل سمة على حدة من السمات الأربع ، المتضمنة في قائمة الشخصية لجوردن ، كانوا أقل احتراقا من أقرانهم الذين حصلوا على درجات منخفضة في نفس السمة ، وذلك لكل سمة .

-توجد علاقة عكسية دالة بين الاحتراق النفسي وكل متغير من المتغيرات المستقلة ، موضوع الدراسة الحالية على حدة ، باستثناء الجنس ، حيث كانت العلاقة بينه وبين الاحتراق النفسي غير دالة .

-تم ترتيب المتغيرات المستقلة ، موضوع الدراسة الحالية ، بحسب تأثيرها على الاحتراق النفسي للمعلمين ، لتصبح على النحو التالي : مدة الخبرة ، الحرص ، الحيوية ، التفكير الأصيل ، العلاقات الشخصية .

-دراسة خليفة (١٩٩٨) :

الدراسة بعنوان " بعض سمات الشخصية المصرية وأبعادها " .

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن سمات الشخصية المصرية المعاصرة ، كما يتصورها بعض أفراد المجتمع المصري ، وإلقاء الضوء على الأبعاد الأساسية التي تنظمها هذه الشخصية . وتكونت عينة الدراسة الحالية من (١٣١٧) شخصا ، من الذكور والإناث ، (من الطلاب الجامعيين ، والموظفين ، وأعضاء هيئة التدريس الجامعية) ، ممن يقطنون أنحاء مختلفة بمدينة القاهرة الكبرى . واستخدم الباحث مقياس لسمات الشخصية من إعداده ، وتمت المعالجات الإحصائية باستخدام معامل ارتباط بيرسون ، التحليل العاملي .

وقد أوضحت النتائج أن أكثر سمات الشخصية المصرية شيوعا كما يتصورها أفراد العينات الثلاث تتمثل في الآتي : مرح يحب الفكاهة ، محب لوطنه ، دمه خفيف ، يهتم

بأسرته ، كريم ، يشعر بالانتماء لوطنه ، يحافظ على عاداته وتقاليده ، اجتماعي ، حمال الهـم ، غيور ، متسامح ، مخلص ، صبور ، متحمل للمسئولية ، يقدر الحياة الزوجيـة ، متـدين ، محترم ، شريف ، طموح ، مثابر ، يحب الخير لغيره ، متواضع ، معاملته تتسم باللين ، ذكي ، كلامه أحسن من فعله ، يجاري الآخرين ، حاضر البديهة (يفهمها طايرة) .

كما تبين أن الإناث أكثر ميلا للتقويمات الإيجابية ، في حين يبدو أن الذكور أكثـر ميلا للتقويمات السلبية في نظرتهم للشخصية المصرية . وكما تبين أن الأبعـاد الأساسـية التـي تنظمها الشخصية المصرية تتمثل في الآتي :

١ -الانتهازية والسلوك غير الاجتماعي واللاأخلاقي في مقابل السلوك الاجتماعي والأخلاقـي المتحضر

٢ -الانتماء والمحافظة في مقابل الأنانية وحب الذات .

٣ -الدافعية للإنجاز في مقابل اليأس والتواكل .

٤ -التطرف في مقابل الاعتدال .

٥ -العصابية في مقابل الاتزان الوجداني .

٦ -اللين والتفتح العقلي في مقابل الغلظة والانغلاق .

٧ -التفاؤل والثقة بالنفس في مقابل التشاؤم وفقدان الثقة .

٨ -الفهلوة وتحمل المشاق .

٩ -الطيبة والتسامح .

-دراسة أبو مصطفي (١٩٩٨) :

الدراسة بعنوان " دراسة مقارنة لسمات الشخصية لدى أبنـاء البـدو والحـضر فـي البيئـة الفلسطينية " .

تهدف الدراسة إلى مقارنة لسمات الشخصية لدى أبناء البدو والحضر في البيئة الفلسطينية ، وتحديد الفروق الجوهرية بينهما في السمات . وتألفت عينة الدراسة من (١٢٠٠) طالـب وطالبة ، منهم (٦٠٠) طالب ، (٦٠٠) طالبة . ومنهم (٦٠٠) من أبناء البـدو نـصفهم من الذكور ، والنصف الآخر من الإناث . وكذلك منهم (٣٣١) طالبا وطالبة من مـدارس المرحلة الأساسية العليا ، (٢٦٩) طالبا وطالبة من مـدارس المرحلـة الثانويـة . ومـنهم (٦٠٠) من أبناء الحضر ، نصفهم من الذكور ، والنصف الآخر من الإناث ، وكذلك نصفهم من طلاب المرحلة الأساسية العليا ، والنصف الآخر من طلاب المرحلة الثانوية . واسـتخدم الباحث مقياس لسمات الشخصية من إعداده . واستخدم الباحث المتوسط الوزني واختبار " ت " في المعالجات الإحصائية . وأظهرت النتائج أن السمات الشخصية الأكثر شيوعا لدى أبنـاء

البدو هي : كتمان السر، الكرم ، حب النظام ، حب الطبيعة ، الصدق ، الإخلاص . كما تبين أن سمات الشخصية الأكثر شيوعا لدى أبناء الحضر هي سمة الأمانة فقط .

-دراسة بورجس (١٩٩٨) : Burgess

Provider: Causeling Competency and Personality Characteristics (Pastoral Counseling Self-Estimate Inventory).

الدراسة بعنوان " القسيس كمزود للنصائح ، كفاءته وخصائصه الشخصية " .

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور القسيس كمزود للصحة النفسية في الأبرشـية ، فـي ولاية مشغان Michigan في بريطانيا ، وذلك من خلال دراسة سماته الشخصية ، ومقدرته على تقديم التوجيه النفسي . ولتحقيق هذا الهدف استخدم الباحث " قائمة تقـدير الـذات فـي التوجيه Counseling Self –Estimate Inventory " وهي من إعداد لارسون وآخـرون (Larson, et, al, 1992) ، وكـذلك برنـامج إدوارد الشخـصي المفـضل " Edward Personal Schedule " وهو من إعداد إدوارد (Edwards 1959) ، وقام الباحث بتطبيق الأداتين على عينة الدراسة التي اشتملت على (٩٧) قسيسا تضمنوا (٥٦) من الإنـاث ، و (٤١) من الذكور ، وبعد استخدام تحليل التباين لمعلومات هامة عن دور القسيسين في تقديم خدمات الصحة النفسية ، وتوصل الباحث إلى النتائج التالية :

-أن القسيسين يقدمون القليل من التوجيه النفسي طويل الأمد .

-أن القسيسين يقدمون توجيهات متنوعة في المقام الأول وهي التوجيهات الخاصة بالخطوبـة والزواج ، والتوجيهات الخاصة بالوالدين ، والخاصة بالأسى والحزن نتيجة الفقدان ،

-يقضي القسيسون معدل ٩% من وقتهم بالقيام بالتوجيه النفسي .

يشعر القسيسون بشكل عام بالرضا عن أداء أدوارهم كموجهين نفسيين .

-بيَّن القسيسون أن حاجات الناس متعلقة بالتنشئة والطموح والانتماء .

-دراسة العيسوي (١٩٩٩) :

الدراسة بعنوان " دراسة سمات المدير الكفء في ثلاث مجالات عمل مختلفة دراسة حقلية " .

تهدف الدراسة إلى التعرف على الصفات التي يراها مجموعة من العـاملين المـصريين ضرورية في شخصية القائد أو المدير الكفء ، وتلك الصفات التي يكرهـون وجودهـا فـي المدير . وكذلك التأكد من مدى توفر بعض السمات الإيجابية في العامل المصري كالرغبـة التلقائية في الاشتراك في وضع سياسة المؤسسة التي يعمل بها والاشـتراك فـي إدارتهـا . وتكونت عينة الدراسة من (٤٠٢) شخصا ، منهم (١٤٠) مدرسـاً ومُدَرِسـة ، (١٤٠)

ضابطاً من العاملين بأقسام الشرطة ، و(١٢٢) من العاملين ببعض شـــركات الإنتـــاج مثـــل شركة كابو . وقد طبق الباحث استخبار من تصميمه ، ثم وجه سؤال مفتوح النهايـــة لإبـــداء الرأي في الموضوع بأسلوبه وبحري وتلقائية ، ثم قام بمقابلات شخصية . وأظهرت النتائج :

أن أفراد العينة يرغبون في توفير سمات متنوعة ومتعددة وشاملة لجميع جوانب شخصية المدير : المهنية ، الفنية ، الإنسانية ، الاجتماعية ، الديمقراطية .

*وكانت أكثر السمات رغبة هي :

-يشجع الأعضاء على تحمل المسئولية .

-واثقا من نفسه .

-سرعة البت في الأمور واتخاذ القرارات .

-يتصف بالذكاء .

-يطبق العدل والمساواة بين جميع العاملين .

-يتمتع بقوة الإرادة والعزيمة .

-يحافظ على وحدة الجماعة .

-يرفع الروح المعنوية للأعضاء .

-يستفيد من خبرات وقدرات العاملين معه .

-يوزع الأعمال بحيث يضع الفرد المناسب في المكان المناسب .

*وكانت أقل السمات رغبة هي :

-يساعد الأعضاء على حل مشاكلهم داخل العمل وخارجه .

-يحسن الاستماع لشكايا العاملين .

-يطلب العلاوات والترقيات لمن يستحقها .

-يعتمد على أفراد جماعته في تحقيق أهداف المؤسسة .

-يشعر كل فرد من أفراد المؤسسة بانتمائه إليها .

-لديه خبرات فنية ومهنية كبيرة .

ثالثا : دراسات تناولت التوافق المهني وعلاقتها بسمات الشخصية :

-دراسة طه (١٩٦٧) :

الدراسة بعنوان " سيكولوجية الشخصية المعوقة للإنتاج دراسة نظرية وميدانية فـــي التوافـــق المهني والصحة النفسية " .

هدفت هذه الدراسة الميدانية إلى الإجابة عما إذا كانت الجوانب النفسية في شخصية العامل المعوق للإنتاج تختلف عنها في شخصية العامل غير المعوق أم لا – وإذا كانت هناك أوجه اختلاف فما هي أوضحها ؟. وقام الباحث بدراسة مقارنة لدوافع الشخصية وديناميتها وميكانيزماتها موضحا أهم جوانب السواء والاضطرابات فيها ، مستخدما في ذلك :

١-المقابلة الإكلينيكية .　　　　٢-القياس النفسي .

-مقياس وكسلر - بلفيو لذكاء الراشدين والمراهقين المنشور عام ١٩٣٩ .

-باختبار اليد لأدوين واجنير (١٩٦٢) المنقول للعربية بإشراف سعد جلال .

-اختبار تفهم الموضوع (T.A.T) لمورجان موري ١٩٣٥ .

قام الباحث بتطبيق الاستمارة على عينة استطلاعية مكونة من ٥٤ فردا . أما في الدراسة الميدانية فقد قام الباحث بتطبيق أداة الدراسة على عينة مكونة من مجموعتين أحدهما تجريبية والثانية ضابطة ، وتتساوى المجموعتان من حيث العدد (٢٤ في كل مجموعة) ، كما تتساوى من حيث الأقسام التي تعمل بها أفراد كل مجموعة وعدد من يعملون فيها من كل قسم . واستخدم الباحث المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الارتباط الثنائي وقد توصلت الدراسة إلى ما يلي :

-أن شخصية العامل المعوق للإنتاج أقل كفاءة في إدراك الواقع والحكم عليه والاستجابة له . من شخصية العامل في المجموعة الضابطة .

-أن شخصية العامل المعوق للإنتاج يغلب عليها الطابع الذهاني .

-أن شخصية العامل المعوق للإنتاج من النوع الاضطهادي التدميري أساسا .

-دراسة عوض (١٩٧٦) :

الدراسة بعنوان "دراسة مقارنة للتوافق المهني لدى العاملين والعاملات في صناعة النسيج" .

يهدف البحث إلى دراسة التوافق المهني دراسة مقارنة بين العاملين والعاملات لتبيان حقيقة الفروق الجنسية بينهما في التوافق المهني مستخدما في هذا عددا من الاختبارات بعضها لقياس التوافق المهني ، والبعض الآخر لقياس بعض من السمات الانفعالية الشخصية .

استخدم الباحث نوعين من الاختبارات :

-**الأول** :لقياس التوافق المهني :

اختبار الرضا عن العمل و اختبار الإرضاء "لمنسوتا" .

استبيان التاريخ المهني و معيار الكفاية الإنتاجية "للباحث" .

-**الثاني** :لقياس السمات الشخصية الانفعالية :

اختبار التوافق "لبل" و استبيان الطموح "لراجح" .

مقياس العصابية / الثبات الانفعالي و مقياس الانبساط / الانطواء " ايزنك " .

تكونت عينة الدراسة من مجموعتين من العاملين والعاملات قوام كل منها (٦٠ عاملاً و ٦٠ عاملة) يعملون بعنبري الصوف والرفو .وكان يجري تطبيق الاختبارات عليهما عن طريق المقابلة الفردية التي تجمع بين الباحث وكل فرد من أفراد عينة البحث علي حدة ، واستخدم الباحث تحليل التباين الأحادي واختبار " ت " في المعالجات الإحصائية .

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

-وجود فروق بين الجنسين في التوافق المهني .فقد ثبت أن العاملات أكثر رضا عن العمل من العاملين ، وأنهن أكثر كفاية وصلاحية للعمل ، وأقل طموحا من الذكور ، وأقل توافقا في حياتها المنزلية ، وفي توافقها الصحي.

-عدم وجود علاقة بين الرضا عن العمل والإرضاء كبعدين للتوافق المهني .

-التوافق المهني السوي ببعديه يقترن بالسمات الشخصية لدى الجنسين .

-أن المرأة ترضى عن دخلها حتى وان كان أقل من دخل زميلها في العمل .

-دراسة ياسين (١٩٧٩) :

الدراسة بعنوان " بعض السمات المميزة للشخصية المصرية وعلاقتها بالإنتاج " .

هدفت الدراسة إلى التعرف على بعض السمات التي تميز الشخصية المصرية وعلاقة هذه السمات بالإنتاج . وقد استخدم الباحث عينة تمثل (٤) شرائح أساسية من المجتمع تبلغ (٦٠٦) حالات ، (١٩٥) طالباً ، (٩٣) فلاحاً ، (١٨٨) عاملاً ، (١٣٠) موظفاً ، واستخدم الباحث في الدراسة مجموعة من الأدوات هي : مقياس الصورة القومية المصرية فئة المتعلمين ، ومقياس الصورة القومية المصرية فئة الأميين ، ومقياس السلوك الوظيفي للفلاح المصري ، ونماذج التقارير السرية ، وكشوف رصد الدرجات للطلبة . ولقد تمت معالجة البيانات باستخدام المتوسط الحسابي ، والانحراف المعياري ، واختبار (ت) ، واختبار (ك) ، والتحليل العاملي ، ثم معامل الشيوع . وقد أسفرت الدراسة عن النتائج الآتية :

يلاحظ أن هناك ارتباطا بين السمات الإيجابية للصورة القومية المصرية والإنتاج ، كما ظهر ارتباط سالب بين الإنتاج وبين السمات السالبة مثل اللامبالاة ، التواكل ، الجمود ، الانفرادية . وكان الطلبة أكثر شرائح المجتمع إحساسا بالسمات السلبية والموظفين أكثر شرائح المجتمع إحساسا بالسمات المعوقة للإنتاج مثل التواكلية ، واللامبالاة ، ذلك يعني أن شريحة الطلاب أكثر شرائح المجتمع حساسية للنقد الذاتي وقد يصل هذا الإحساس إلى درجة المبالغة التي تقترب من الإحساس بالذنب ، لأن الشباب كثير ما يعتنق نوعا من المثالية تدفعه إلى نقد الذات والمجتمع .

-دراسة عبد الخالق (١٩٨٢) :

الدراسة بعنوان " الرضا الوظيفي وأثره على إنتاجية العمل " .

هدفت الدراسة إلى التعرف على الرضا الوظيفي وأثره على إنتاجية العمل . وأجريت الدراسة على عينة من العمالة الوافدة (١٣١٠) في القطاع الحكومي إلى دولة الكويت .

وأسفرت هذه الدراسة عن العديد من النتائج التي يمكن إنجازها في التالي :

-لم تحقق الوظيفة الحكومية الطموحات المادية لشاغليها ، لكنها على الأقل حققت وبنسبة أكبر الطموحات المعنوية .

-المرتبات منخفضة ونسبة من تكفي لسد حاجاتهم الضرورية من الموظفين قليلة جدا ولا تتجاوز (٥,١٤) من عينة الدراسة .

-الذكور أكثر رضا من الإناث عن ظروف العمل ، وعن العلاقات مع الآخرين .

-الرضا الوظيفي يزداد بازدياد الراتب والمستوى الوظيفي .

-أهم العوامل التي تحقق الرضا الوظيفي هي :

١-الإحساس بتقدير الآخرين لما يتم عمله وإنجازه .

٢-الأجر والحوافز المادية .

٣-المعاملة العادلة والمساواة بين جميع العاملين .

-مستوى الرضا الوظيفي العام للموظفين متوسط (محسن ، ١٩٩٩ : ٢٣) .

*** تعقيب على الدراسات السابقة :

*** - من حيث الهدف :**

هدفت معظم الدراسات المتعلقة بالتوافق المهني الى معرفة عوامل الرضا الوظيفي ، ثم ترتيبها حسب أهميتها كما في دراسة أبو حمد (٢٠٠٠) ، وأبو حمد (١٩٩٧) ، حميد (١٩٩٩) ، سافاناش (١٩٩٢) ، عبد الخالق (١٩٨٢) ، خزاعلة (١٩٩٧) ، توفي وآدم (١٩٩٩) . ولوحظ أن غالبية الدراسات أثبتت أن الأجر المادي على رأس سلم الاهتمامات .

أما الدراسات المتعلقة بسمات الشخصية فقد تعددت أهدافها وفقا لنوع المشكلة المطروحة للبحث ، حيث هدفت دراسة العيسوي (١٩٩٩) الى معرفة سمات المدير الكفء ، بينما هدفت دراسة كل من العيسوي (١٩٨٦) ودراسة خليفة (١٩٩٨) الى معرفة خصائص وسمات الشخصية العربية ، كما هدفت دراسة كليكوس (١٩٩٣) الى معرفة سلوك الحزم

بين الممرضين ، كما هدفت دراسة النيال (١٩٩٣) الى معرفة الفروق في بعض سمات الشخصية لممرضات العناية المركزة والأقسام الأخرى .

أما بالنسبة للدراسة الحالية فقد اختلفت في هدفها عن الدراسات السابقة ، حيث هدفت الى التعرف على مستوى التوافق المهني للممرضين ، وهذا الهدف لم يتم دراسته حيث اهتمت الدراسات المحلية والأجنبية بقياس مستوى الرضا الوظيفي ، وأهمل الجانب الآخر وهو الإرضاء . وأيضا لم تبحث الدراسات السابقة عن العلاقة بين التوافق المهني للممرضين وسمات الشخصية .

*** - من حيث العينة :**

اختلفت الدراسات السابقة في العينات المستخدمة سواء في العدد أو الجنس أو السن ، حيث شملت عينات تلك الدراسات مراحل عمرية مختلفة تتناسب مع مشكلة الدراسة قيد البحث . فهناك بعض الدراسات شملت الذكور فقط كما في دراسة زريقات (١٩٨٦) ، العيسوي (١٩٨٦) ، مرسي (١٩٨٧) ، ياسين (١٩٧٩) ، وهناك بعض الدراسات شملت الإناث فقط كما في دراسة النيال (١٩٩٣) ، سافاناش (١٩٩٢) ، عيسي (١٩٩٥) ، والبعض الآخر شمل الذكور والإناث معا كما في دراسة خزاعلة (١٩٩٧) ، الصباغ (١٩٩٩) ، حميد (١٩٩٩) ، أبو حمد (١٩٩٧) ، أبو حمد (٢٠٠٠) ، توفي وآدم (١٩٩٩) ، لارسون وآخرون (١٩٨٤) ، يودير (١٩٩٥) .

اختلفت الدراسات السابقة من ناحية حجم العينة وذلك حسب طبيعة الدراسة فشملت العينة في بعض الدراسات أعدادا كبيرة من المشاركين كما في دراسة خليفة (١٩٩٨) (١٣١٧ طالباً وموظفاً) ، عبد الخالق (١٩٨٢) (١٣١٠ موظف وموظفة) ، ياسين (١٩٧٩) (٦٠٦ طالب وعامل وفلاح) ، كارر وكازانوسكي (١٩٩٤) (١٠٠٠ ممرض وممرضة) ، ياماشتي (١٩٩٥) (٦١٣ ممرضاً وممرضة) ، الصباغ (١٩٩٩) (٤٧٤ ممرضاً وممرضة) . كما شملت العينة في بعض الدراسات أعداداً صغيرة من المشاركين كما في دراسة أبو حمد (١٩٩٧) (٤٤ مرشداً ومرشدة تمريض) ، مسنيسي سميث (١٩٩٩) (٣٠ ممرضاً وممرضة) ، دراسة النيال (١٩٩٣) (٦٠ ممرضاً وممرضة) ، لارسون وآخرون (١٩٨٤) (٦٠ ممرضاً وممرضة) ، ماترونيلا (١٩٩٦) (٥٠ ممرضاً وممرضة) .

لقد تمت غلبة تلك الدراسات في مجتمعات مختلفة منها العربية والأجنبية ، وبعض تلك الدراسات أجريت في المجتمع المحلي كما في دراسة أبو عجمية وآخرون (١٩٩٦) ، أبو حمد (١٩٩٧) ، أبو حمد (٢٠٠٠) ، وتناولت الرضا الوظيفي ، لذا تعتبر الدراسة الحالية

هي الأولى من نوعها التي تجري على عينة من الممرضين العاملين في المستشفيات الحكومية لمعرفة سماتهم الشخصية .

*** - من حيث الفروض :**

اختلفت الدراسات السابقة في نوعية الفروض فمنها من استخدم الفرض الصفري كما في دراسة المشعان (١٩٩٣) ، محمد (١٩٩٥) ، سولفيان (١٩٩٣) ، متشلل (١٩٩٤) ، موللير ومكلوسكي (١٩٩٠) ، ومنها من استخدم الفرض الموجه كما في دراسة الصباغ (١٩٩٩) ، خليفة (١٩٩٨) ، النيال (١٩٩٣) ، ويفضل الباحث استخدام الفرض الصفري في دراسته الحالية لأن ذلك يقلل من فرص التحيز في اتجاه معين ، ويضفي مزيدا من الصدق على نتائج دراسته ، كما أن قلة التراث التربوي والدراسات السابقة حول سمات شخصية الممرضين في البيئة العربية والمحلية تفرض على الباحث استخدام الفرض الصفري في صياغة فروض دراسته ، بالإضافة إلى الوضع السياسي والاقتصادي المتردي الذي يمر به الوطن بكافة أجهزته ومؤسساته وخاصةً المستشفيات منذ عامين ،

*** - من حيث المعالجات الإحصائية :**

تنوعت أساليب المعالجة الإحصائية بما يتناسب مع طبيعة كل دراسة ، فقد شملت المعالجات الإحصائية البسيطة كالنسب المئوية والمتوسطات والانحراف المعياري ، والاختبارات الأكثر تعقيدا مثل معاملات الارتباط في الدراسات التي تبحث في العلاقة بين المتغيرات كما في دراسة النيال (١٩٩٣) ، متشلل (١٩٩٤) ، زهران (١٩٩٥) ، النجار (١٩٩٨) ، واختبار (ت) في الدراسات التي تبحث عن الفروق بين المتغيرات كما في دراسة عوض (١٩٧٦) ، الذيب (١٩٩١) ، أبو مصطفى (١٩٩٨) ، كما أستخدم تحليل التباين الأحادي كم في دراسة عوض (١٩٧٦) ، زهران (١٩٩٥) ، الذيب (١٩٩١) ، كما استخدم التحليل العاملي كما في دراسة ترانيور ووادي (١٩٩٣) ، ياسين (١٩٧٩) .

ولقد استفاد الباحث من تلك المعالجات الإحصائية في كيفية استخدامها في دراسته الحالية ، حيث سيستخدم الباحث معامل ارتباط بيرسون للكشف عن العلاقة بين متغيرات الدراسة ، كما سيستخدم اختبار (ت) للتعرف على الفروق في درجات التوافق المهني بين الممرضين والممرضات العاملين بالمستشفيات الحكومية ، كما سيستخدم تحليل التباين الأحادي لمعرفة الفروق بين المجموعات ، ولمعرفة اتجاه الفروق سيستخدم اختبار شيفيه .

*** - من حيث النتائج :**

بالنسبة للدراسات المتعلقة بالتوافق المهني فقد أظهرت نتائج دراسة كل من سافاناش (١٩٩٢) وأبو عجمية وآخرون (١٩٩٦) وأبو حمد (١٩٩٧) وخزاعلة (١٩٩٧) وأبو

حمد (٢٠٠٠) ، اختلاف في ترتيب عوامل الرضا الوظيفي المتعلقة بمهنة التمريض حسب أهميتها بالنسبة للممرضين والممرضات ، ولوحظ أن الراتب والترقية دائما على رأس سلم الاهتمامات . كما أظهرت دراسة كل من النجار (١٩٩٨) وعبد الخالق (١٩٨٢) إلى أن الذكور أكثر رضا وتوافق من الإناث ، بينما أظهرت دراسة كل من برقاوي (١٩٧٩) وأبو حمد (٢٠٠٠) وعوض (١٩٧٦) إلى أن الإناث أكثر رضا وتوافق من الذكور ، بينما أظهرت دراسة كل من المشعان (١٩٩٣) وزهران (١٩٩٥) ومحمد (١٩٩٥) وعبد القادر(٢٠٠٠) إلى عدم وجود فروق بين الذكور والإناث . كما أظهرت دراسة عيسى (١٩٩٥) وأبو حمد (٢٠٠٠) عدم وجود علاقة بين الرضا الوظيفي والمؤهل العلمي . كما أظهرت دراسة ماترونيلا (١٩٩٦) عدم وجود علاقة بين الرضا والغياب .

أما بالنسبة للدراسات المتعلقة بسمات الشخصية فقد أظهرت دراسة كل من النيال (١٩٩٣) وديراني (١٩٩٦) وكيلكوس (١٩٩٣) إلى وجود فروق في سمات الشخصية تختلف تعزى إلى التخصص ، المؤهل العلمي ، عدد سنوات الخبرة . كما أظهرت دراسة كل من طه (١٩٦٧) وياسين (١٩٧٩) أن هناك علاقة إيجابية بين السمات الإيجابية والإنتاج ، كما أظهرت دراسة عوض (١٩٧٦) أن التوافق المهني يقترن بالسمات الشخصية لدى الجنسين ، وأن المرأة راضية عن دخلها وإن كان أقل من زميلها ، وأن الإناث أقل طموحاً وأقل توافقاً في حياتها المنزلية والصحية .

كما أظهرت دراسة كل من العيسوي (١٩٨٦) وخليفة (١٩٩٨) أهم خصائص وسمات الشخصية العربية " المصرية والفلسطينية " ، كما أظهرت دراسة أبو مصطفي (١٩٩٨) الفروق الجوهرية في سمات أبناء البدو والحضر في البيئة الفلسطينية ، كما أظهرت دراسة كل من ديراني (١٩٩١) والذيب (١٩٩١)عدم وجود فروق في سمات الاتزان الانفعالي والاجتماعية والمسئولية والسيطرة تعزي إلى الجنس ، كما أظهرت دراسة العيسوي (١٩٩٩) أهم السمات الواجب توفرها في المدير الكفء .

وتتفق الدراسة الحالية مع دراسة عوض (١٩٧٦) في محاولة التعرف على العلاقة بين التوافق المهني وسمات الشخصية ولكن تختلف معه في نوعية عينة الدراسة ، كم تتفق مع دراسة أبو حمد (٢٠٠٠) في محاولة التعرف على الرضا الوظيفي وتشابه عينة الدراسة .

وتختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة حيث جمعت بين متغيرين وهما التوافق المهني ببعديه (الرضا والإرضاء) وسمات الشخصية ، مما يضفي عليها الجدية ويزيد من أهميتها خاصة في ظل هذه الظروف العصيبة التي يمر بها الوطن .

*** **فروض الدراسة :**

١. لا توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq$ ٠,٠٥) بين التوافق المهني لدى الممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية وسمات الشخصية لديهم.

٢. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq$ ٠,٠٥) في درجة التوافق المهني لدى الممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية تعزى لمتغير الجنس (ذكور، إناث).

٣. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq$ ٠,٠٥) في سمات الشخصية لدى الممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية تعزى لمتغير الجنس (ذكور، إناث).

٤. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq$ ٠,٠٥) في درجة التوافق المهني لدى الممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية تعزى لمتغير المؤهل الدراسي (بكالوريوس، حكيم ثلاث سنوات، دبلوم تمريض سنة ونصف).

٥. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq$ ٠,٠٥) في سمات الشخصية لدى الممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية تعزى لمتغير المؤهل الدراسي (بكالوريوس، حكيم ثلاث سنوات، دبلوم تمريض سنة ونصف).

٦. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq$ ٠,٠٥) في درجة التوافق المهني لدى الممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية تعزى لمتغير القسم الذي يعمل به الممرض (باطنة، ولادة، عيادة خارجية وتعقيم، جراحة عامة، ، الطوارئ والعناية المركزة، الأطفال).

٧. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq$ ٠,٠٥) في سمات الشخصية لدى الممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية تعزى لمتغير القسم الذي يعمل به الممرض (باطنة، ولادة، عيادة خارجية وتعقيم، جراحة عامة، ، الطوارئ والعناية المركزة، الأطفال).

٨. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq$ ٠,٠٥) في درجة التوافق المهني لدى الممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة (٥ سنوات فأقل، من ٦-١١ سنة، من ١٢-١٧ سنة، ١٨-٢٣ سنة، أكثر من ٢٤ سنة).

٩. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq$ ٠,٠٥) في سمات الشخصية لدى الممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة (٥ سنوات فأقل، من ٦-١١ سنة، من ١٢-١٧ سنة، ١٨-٢٣ سنة، أكثر من ٢٤ سنة).

الفصل الرابع

إجراءات الدراسة الميدانية

١ - منهج الدراسة.
٢ - وصف مجتمع الدراسة.
٣ - وصف عينة الدراسة.
٤ - أدوات القياس المستخدمة في الدراسة.
٥ - إجراءات الدراسة الميدانية.

يتناول الباحث في هذا الفصل أهم الإجراءات التي قام بها لتحقيق أهداف الدراســة ولقــد تمثلت هذه الإجراءات في اختيار منهج الدراسة الملائم، واختيار مجتمع وعينة الدراسة والتأكد من صدق أدوات الدراسة، وأهم الخطوات التي قام بها لتحقيق أهدافه وملخص لأهم الأساليب الإحصائية التي سيستخدمها في استخراج النتائج.

أولاً: منهج الدراسة:

اتبع الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي العلائقي الذي يحاول الباحث مــن خلالــه وصف الظاهرة موضوع الدراسة وتحليل بياناتها وبيان العلاقة بين مكوناتهــا والآراء التــي تطرح حولها والعمليات التي تتضمنها والآثار التي تحدثها (الأغا ، ١٩٩٧ : ٧٣).

ثانياً مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة الأصلي من جميــع الممرضــين والممرضــات العــاملين فــي المستشفيات الحكومية (٩ مستشفيات) للعام ٢٠٠٢م والذين بلغ عــددهم (١٠٢٦) ممرضــاً وممرضة من كل المستويات (بكالوريوس فأعلى ، حكيم ثلاث سنوات، دبلوم سنة ونصف).

جدول (١)

توزيع الممرضين مجتمع الدراسة على المستشفيات حسب الجنس والمؤهل العلمي

الفئة / الجنس / المستشفى	بكالوريوس		حكيم ثلاث سنوات		دبلوم سنة ونصف		المجموع
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	
١- مستشفى ناصر (خانيونس)	١٩	٨	٤٢	٤١	٦٧	38	215
٢- مستشفى الشهيد أبو جهاد (الأوربي)	٤٠	٢٢	٢٤	٣٦	١٢	٧	141
٣- مستشفى الشهيد أبو يوسف النجار	٨	٠	٥	٧	١١	٢	33
٤- مستشفى شهداء الأقصى	٧	٢	٧	٤	١١	٨	39
٥- مستشفى الشفاء	٧٦	٢٥	٨٢	٦٩	٧٦	٧٥	403
٦- مستشفى النصر للأطفال	٣٣	٨	٢٤	٢٤	١٨	٦	113
٧- مستشفى العيون	٤	١	٧	٦	٨	٢	28
٨- مستشفى الطب النفسي	٣	٢	٦	٣	٧	١	22
٩- مستشفى الشهيد محمد الدرة	٦	٥	٤	١١	٤	٢	32
المجموع	196	73	201	201	214	141	1026

وكان عدد الذكور (٦١١) ممرض وعدد الإناث (٤١٥) ممرضة ، وكان عدد الممرضين الحاصلين على بكالوريوس (٢٦٩) ممرض وممرضة ، وعدد الحاصلين على حكيم ثـلاث سنوات (٤٠٢) ممرض وممرضة ، وعدد الحاصلين على دبلـوم سـنة ونـصف (٣٥٥) ممرض وممرضة .

ثالثا : عينة الدراسة :

تم اختيار عينة الدراسة بصورة عشوائية متعددة المراحل (Multi-Stages Random Sample) (عفانة ، ١٩٩٧ : ١٠) ، بحيث تمثل (٢٨%) من مجتمـع الدراسـة البـالغ (١٠٢٦) ممرضاً وممرضة ، حيث بلغت عينة الدراسة (٢٨٩) ممرضاً وممرضـة ، وكـان متوسط أعمارهم (٣٥،٤) سـنة ، بـانحراف معيـاري(٧،٤٩) ، مـوزعين علـى (٩) مستشفيات ، هم جميع المستشفيات الحكومية التابعة لوزارة الصحة ، وذلك حسب الخطـوات التالية :

أولاً: تم حصر المستشفيات في كل محافظة .

ثانياً: تم اختيار عينة الدراسة حسب نسب تمثيل كل مـن الجنـسين والتخـصص والمجتمـع الأصلي موزعين على المستشفيات كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (٢)

توزيع الممرضين والممرضات عينة الدراسة على المستشفيات حسب الجنس والمؤهل العلمي

المستشفى	بكالوريوس				حكيم				ممرض عملي				العدد الكلي	النسبة الكلية
	ذكر		أنثى		ذكر		أنثى		ذكر		أنثى			
	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%		
١- ناصر	10	3.46	2	0.69	14	4.84	11	3.81	9	3.11	4	1.38	50	17.3
٢- الأوروبي	10	3.46	7	2.42	11	3.81	11	3.81	2	0.69	0	0.00	41	14.2
٣- أبو يوسف النجار	2	0.69	0	0.00	1	0.35	3	1.04	4	1.38	0	0.00	10	3.46
٤- شهداء لأقصى	1	0.35	1	0.35	2	0.69	1	0.35	4	1.38	3	1.04	12	4.15
٥- الشفاء	39	13.49	13	4.50	17	5.88	26	9.00	14	4.84	13	4.50	122	42.2
٦- النصر للأطفال	9	3.11	4	1.38	4	1.38	6	2.08	3	1.04	1	0.35	27	9.34
٧- العيون	4	1.38	1	0.35	0	0.00	2	0.69	2	0.69	0	0.00	9	3.11
٨- الطب النفسي	0	0.00	0	0.00	4	1.38	0	0.00	3	1.04	0	0.00	7	2.42
٩- محمد الدرة	3	1.04	3	1.04	2	0.69	3	1.04	0	0.00	0	0.00	11	3.81
المجموع الكلي	78	26.99	31	10.73	55	19.03	63	21.80	41	14.19	21	7.27	289	100

وقد راعى الباحث في اختياره للعينة عدة اعتبارات ، وهي كما يلي :

١-أُستبعد من الدراسة الممرضون الذين يعملون بنظام الأجر المقطوع ، والمتطوعون ، لأنهم غير تابعين رسميا لديوان الموظفين العام ، ولأن أسماءهم غير واردة في إحصائيات الإدارة العامة للمستشفيات .

٢-أُستبعد من الدراسة الممرضون والممرضات الذين في إجازة طويلة كالأمومة مثلا .

٣-أستبعد من الدراسة جميع المستشفيات الخاصة والأهلية والعيادات التابعة لوكالة الغوث ، والعيادات الخاصة والخيرية ، لصعوبة الحصول عن معلومات كافية حولها ، وبالتالي يصعب ضبط العينة .

رابعا : أدوات القياس المستخدمة في الدراسة :

استخدم الباحث أداتين ، الأولى: مقياس التوافق المهني من إعداد الباحث ، والثاني: مقياس لسمات الشخصية من إعداد الدكتور نظمي أبو مصطفى . ويعرض الباحث في الصفحات القادمة وصفاً للأدوات المستخدمة في الدراسة وذلك وفقاً لترتيبها حسب عنوان الدراسة وأهدافها وغرضها، ثم يعرض بعد ذلك الإجراءات التي قام بها لتقنين الأدوات والتأكد من ثباتها وصدقها.

أولاً: مقياس التوافق المهني للممرضين (وهو من إعداد الباحث) :

خطوات إعداد مقياس التوافق المهني للممرضين :

١-قام الباحث بمراجعة الآراء المختلفة حول مفهوم التوافق المهني ومن ثم الخروج بالتعريف الإجرائي الذي يحدد الأبعاد الأساسية للمقياس.

٢-تمت مراجعة ما توافر لدى الباحث من استبانات أو مقاييس أعدت لقياس التوافق المهني في مثل : اختبار الرضا عن العمل واختبار الإرضاء لمنسوتا واستبيان التاريخ المهني ومعيار الكفاية الإنتاجية ، إعداد : عباس عوض (١٩٧٦) ، مقياس التوافق المهني ، إعداد : أحمد النجار (١٩٩٨) ، مقياس الرضا المهني ، إعداد : محمد زهران (١٩٩٥) ، مقياس الرضا الوظيفي ، إعداد : أبو عجمية وآخرون (١٩٩٦) ، مقياس الرضا الوظيفي ، إعداد : عصمت الكردي (١٩٩٦) ، مقياس الرضا الوظيفي ، إعداد : عبد الناصر القدومي و يحى الخضر (١٩٩٨) ، مقياس الرضا الوظيفي ، إعداد : آدم العتيبي (١٩٩١) ، مقياس الرضا الوظيفي ، إعداد : عبد الحميد مساعدة (١٩٩٩) ، مقياس الرضا الوظيفي ، إعداد :

بسام أبو حمد (٢٠٠٠) ، مقياس الرضا الوظيفي ، إعداد جاسم حميد (١٩٩٩) ، مقيــاس الرضا الوظيفي ، إعداد : McCloskey & Mueller (1990) .

٣-وبناءً على مراجعة الأدب التربوي في مجال التوافق المهني والتعريف الإجرائــي الــذي وصفه الباحث للتوافق المهني للممرضين بالإضافة إلى مراجعة الأدوات السابقة الذكر ولقد تم تحديد سبعة أبعاد للتوافق المهني لدى الممرضين والممرضات وهي : طبيعة وظروف العمل ، الراتب والترقية ، العلاقة مع الزملاء ، العلاقة مع المــسئولين والإدارة ، النمــو المهنــي ، الأمن والاستقرار في العمل ، إنتاجية العمل .

٤-تمت صياغة مجموعة من البنود التي تغطي كل بعد من الأبعاد السابقة تــصف علاقــات جميع الأفراد.

٥-تم عرض المقياس في صورته المبدئية على عدد من المحكمين من أعضاء هيئة التــدريس في كليات التربية ، بالإضافة إلى عدد من أصحاب الخبرة الطويلة في المجــال التمريــضي ، وذلك بهدف استطلاع آرائهم في مجالات المقياس ، بالإضافة إلى الاقتراحات والإضافات التي يرونها مناسبة ، وقد بلغ عددهم (١٥) محكم وخبير ، ملحق رقم (١) و(٢) .

الهدف من المقياس :

هدف هذا المقياس إلى معرفة مدى التوافق المهني لدى الممرضين.

تكوين المقياس :

تكون المقياس من مجموعة من البنود موزعة على سبعة أبعاد كل بعد يقيس جانب من جوانب التوافق المهني للعاملين في مجال التمريض.

البعد الأول : الرضا عن طبيعة وظروف العمل .

من حيث الإضاءة ، التهوية ، نظام العمل ، الخدمات المقدمة ، الأدوات والإمكانيات .

البعد الثاني : الرضا عن الراتب والترقيات .

من حيث كفايته ، وتناسبه مع طبيعة العمل ، ومقدار الرفاهية التي يوفرها ، ونظام الترقيات.

البعد الثالث : الرضا عن العلاقة مع زملاء العمل .

من حيث العلاقات الشخصية ، تبادل المعلومات والخبرات ، التعاون فــي حــل المــشاكل ، والعلاقة مع الأطباء .

البعد الرابع : الرضا عن العلاقة مع المسئولين والإدارة .

من حيث التوجيه والإرشاد ، عدالة التعامل ، المساعدة في حل المشاكل ، القرارات الإدارية .

البعد الخامس : الرضا عن النمو المهني .

من حيث الدورات الدراسية والتدريبية ، الاجتماعات العلمية ، تــوفر المراجــع والــدوريات المتخصصة .

البعد السادس : الرضا عن الأمن والاستقرار في العمل .

من حيث الاطمئنان والاستقرار النفسي ، التقدير والاحترام مـن قبـل المجتمـع ، الـضمان الاجتماعي .

البعد السابع : الرضا عن إنتاجية العمل .

من حيث الالتزام والانضباط بالعمل ، السرعة والمهارة ، وتقديم خدمة جيدة للمريض .

تقنين مقياس التوافق المهني لدى الممرضين :

تم حساب صدق وثبات المقياس على عينة مكونة من (٦٠) ممرضـاً وممرضـة مـن الممرضين العاملين في المستشفيات الحكومية ، وكـان متوسـط أعمـارهم (٣٦،٥) سـنة بانحراف معياري (٨،٠٣) ، ولقد كانت نتائج الصدق والثبات كما يلي:

صدق المقياس :

ويقصد بصدق المقياس قدرته على قياس ما وضع لقياسـه (الأغـا ، ١٩٩٧ : ١١٩) ، وقد تأكد الباحث من صدق المقياس بالطرق التالية:

صدق المحكمين :

تم حساب صدق المحكمين بواسطة الصدق المنطقي للتأكد من ملاءمة مفردات المقيـاس للغرض الذي وضع من أجله (الأغـا ، ١٩٩٧ : ١٢٠) ، وهـو التعـرف إلـى التوافـق المهني للعاملين في مجال التمريض، وذلك بعرض المقياس على مجموعة من المهنيين ملحـق رقم (٢) للأخذ برأيهم في مدى مساهمة مفرداته في كل بعد من أبعاده، ولقد تم تعديل بعض الفقرات بناءً على آراء السادة المحكمين، وبذلك يكون المقياس صادقاً منطقياً بمعنى أنه يقـيس الظاهرة التي وضع لقياسها.

صدق الاتساق الداخلي:

ويقصد بصدق الاتساق الداخلي قوة الارتباط بين درجات كل مـستوى مـن مـستويات الأهداف ودرجة الاختبار الكلية وكذلك درجة ارتباط كل فقرة من فقرات الاختبـار بمـستوى الأهداف الكلي الذي تنتمي إليه (الأغا والأستاذ، ١٩٩٩: ١١٠) ، والمعادلة التاليـة توضـح معامل ارتباط بيرسون المستخدم لحساب معامل الارتباط.

$$\text{ر} = \frac{\text{ن مجـ س} \times \text{ص} - \text{مجـ س} \times \text{مجـ ص}}{\sqrt{\left[\text{ن مجـ س}^{2} - (\text{مجـ س})^{2}\right]\left[\text{ن مجـ ص}^{2} - (\text{مجـ ص})^{2}\right]}}$$

(أبو مصطفى ، ١٩٩٦ : ٧١) .

والجداول من (٣ – ٩) تبين معامل ارتباط كل فقرة من فقرات الاختبار مع البعد الذي تنتمي إليه.

جدول (٣)

معاملات الارتباط بين درجات بنود البعد الأول طبيعة وظروف العمل والدرجة الكلية لهذا البعد

الفقرات	الارتباط	الدلالة
الفقرة١	0.287	دالة عند ٠,٠٥
الفقرة٣	0.504	دالة عند ٠,٠١
الفقرة٨	0.299	دالة عند ٠,٠٥
الفقرة١٥	0.365	دالة عند ٠,٠١
الفقرة١٩	0.330	دالة عند ٠,٠٥
الفقرة٢٢	0.380	دالة عند ٠,٠١
الفقرة٢٩	0.565	دالة عند ٠,٠١
الفقرة٣٦	0.268	دالة عند ٠,٠٥
الفقرة٤٣	0.347	دالة عند ٠,٠١
الفقرة٤٩	0.588	دالة عند ٠,٠١
الفقرة٥٥	0.175	غير دالة
الفقرة٦١	0.673	دالة عند ٠,٠١
الفقرة٧٣	0.322	دالة عند ٠,٠٥
الفقرة٧٤	0.301	دالة عند ٠,٠٥
الفقرة٧٥	0.078	غير دالة
الفقرة٧٦	0.179	غير دالة
الفقرة٧٧	0.333	دالة عند ٠,٠١
الفقرة٨١	0.106	غير دالة
الفقرة٩٥	0.373	دالة عند ٠,٠١
الفقرة٩٦	0.252	غير دالة
الفقرة٩٧	-0.078	غير دالة
الفقرة٩٨	0.145	غير دالة
الفقرة١٠٥	0.520	دالة عند ٠,٠١
الفقرة١٠٦	0.450	دالة عند ٠,٠١
الفقرة١٠٧	0.584	دالة عند ٠,٠١
الفقرة١٠٨	0.135	غير دالة

جدول رقم(٤)

معاملات الارتباط بين درجات بنود البعد الثاني الراتب والترقية والدرجة الكلية لهذا البعد

الفقرات	الارتباط	الدلالة
الفقرة٢	0.105	غير دالة
الفقرة٩	0.322	دالة عند ٠,٠٥
الفقرة١٦	0.406	دالة عند ٠,٠١
الفقرة١٨	0.353	دالة عند ٠,٠١
الفقرة٢٣	0.211	غير دالة
الفقرة٣٠	0.364	دالة عند ٠,٠١
الفقرة٣١	0.083	غير دالة
الفقرة٣٧	0.385	دالة عند ٠,٠١
الفقرة٤١	0.430	دالة عند ٠,٠١
الفقرة٥٩	0.587	دالة عند ٠,٠١
الفقرة٧٨	0.440	دالة عند ٠,٠١
الفقرة٧٩	0.452	دالة عند ٠,٠١
الفقرة٨٠	0.594	دالة عند ٠,٠١
الفقرة٨٢	0.446	دالة عند ٠,٠١
الفقرة٩٠	0.494	دالة عند ٠,٠١
الفقرة١٠٠	0.414	دالة عند ٠,٠١
الفقرة١٠٢	0.375	دالة عند ٠,٠١
الفقرة١٠٩	0.198	غير دالة
الفقرة١١١	0.456	دالة عند ٠,٠١
الفقرة١١٢	0.075	غير دالة

جدول رقم (٥)

معاملات الارتباط بين درجات بنود البعد الثالث العلاقة مع زملاء العمل والدرجة الكلية لهذا البعد

الفقرات	الارتباط	الدلالة
الفقرة١٠	0.584	دالة عند ٠,٠١
الفقرة١٧	0.547	دالة عند ٠,٠١
الفقرة٢٤	0.551	دالة عند ٠,٠١
الفقرة٣٨	0.373	دالة عند ٠,٠١
الفقرة٤٤	0.323	دالة عند ٠,٠٥
الفقرة٥٠	0.479	دالة عند ٠,٠١
الفقرة٦٠	0.438	دالة عند ٠,٠١

الفقرات	الارتباط	الدلالة
الفقرة٦٣	0.449	دالة عند ٠,٠١
الفقرة٦٥	0.596	دالة عند ٠,٠١
الفقرة٦٨	0.551	دالة عند ٠,٠١
الفقرة٧٠	0.422	دالة عند ٠,٠١
الفقرة٧٢	0.615	دالة عند ٠,٠١
الفقرة٨٣	0.310	دالة عند ٠,٠٥
الفقرة٨٧	0.456	دالة عند ٠,٠١
الفقرة٨٨	0.618	دالة عند ٠,٠١
الفقرة٨٩	0.593	دالة عند ٠,٠١

جدول رقم(٦)

معاملات الارتباط بين درجات بنود البعد الرابع العلاقة بالمسئولين والإدارة والدرجة الكلية لهذا البعد

الفقرات	الارتباط	الدلالة
الفقرة٤	0.122	غير دالة
الفقرة١١	0.164	غير دالة
الفقرة٣٢	0.349	دالة عند ٠,٠١
الفقرة٣٩	0.408	دالة عند ٠,٠١
الفقرة٤٢	0.207	غير دالة
الفقرة٤٥	0.262	دالة عند ٠,٠٥
الفقرة٤٦	0.272	دالة عند ٠,٠٥
الفقرة٥١	0.179	غير دالة
الفقرة٥٤	0.469	دالة عند ٠,٠١
الفقرة٥٧	0.185	غير دالة
الفقرة ٦٣	٠,١٨٢	غير دالة
الفقرة٦٦	0.347	دالة عند ٠,٠١
الفقرة٦٧	0.363	دالة عند ٠,٠١
الفقرة٦٩	0.284	دالة عند ٠,٠٥
الفقرة٧١	0.271	دالة عند ٠,٠٥
الفقرة٨٥	0.014	غير دالة
الفقرة٨٦	0.207	غير دالة
الفقرة٩١	0.079	غير دالة
الفقرة٩٢	-0.090	غير دالة
الفقرة٩٤	0.123	غير دالة
الفقرة١١٠	0.021	غير دالة

جدول رقم(٧)

معاملات الارتباط بين درجات بنود البعد الخامس النمو المهني

والدرجة الكلية لهذا البعد

الفقرات	الارتباط	الدلالة
الفقرة ٥	0.632	دالة عند ٠,٠١
الفقرة١٢	0.453	دالة عند ٠,٠١
الفقرة٢٦	0.533	دالة عند ٠,٠١
الفقرة٣٣	0.412	دالة عند ٠,٠١
الفقرة٤٠	0.702	دالة عند ٠,٠١
الفقرة٤٧	0.103	غير دالة
الفقرة٥٢	0.505	دالة عند ٠,٠١
الفقرة٦٤	0.536	دالة عند ٠,٠١
الفقرة١٠٣	0.462	دالة عند ٠,٠١
الفقرة١٠٤	0.668	دالة عند ٠,٠١

جدول رقم(٨)

معاملات الارتباط بين درجات بنود البعد السادس

الأمن والاستقرار في العمل والدرجة الكلية لهذا البعد

الفقرات	الارتباط	الدلالة
الفقرة٦	0.218	غير دالة
الفقرة١٣	0.601	دالة عند ٠,٠١
الفقرة٢٠	0.687	دالة عند ٠,٠١
الفقرة٢٧	0.548	دالة عند ٠,٠١
الفقرة٣٤	0.766	دالة عند ٠,٠١
الفقرة٥٣	0.634	دالة عند ٠,٠١
الفقرة١٠١	0.602	دالة عند ٠,٠١

جدول رقم(٩)

معاملات الارتباط بين درجات بنود البعد السابع

إنتاجية العمل والدرجة الكلية لهذا البعد

الفقرات	الارتباط	الدلالة
الفقرة٧	0.550	دالة عند ٠,٠١
الفقرة١٤	0.498	دالة عند ٠,٠١
الفقرة٢١	0.466	دالة عند ٠,٠١
الفقرة٢٥	0.370	دالة عند ٠,٠١
الفقرة٢٨	0.477	دالة عند ٠,٠١
الفقرة٣٥	٠,٢٠٢	غير دالة
الفقرة٤٨	0.340	دالة عند ٠,٠١
الفقرة٥٦	0.150	غير دالة
الفقرة٥٨	0.447	دالة عند ٠,٠١
الفقرة٨٤	0.272	دالة عند ٠,٠٥
الفقرة ٩٣	٠,٣٦١	دالة عند ٠,٠١
الفقرة٩٩	0.472	دالة عند ٠,٠١

ولقد تم استبعاد الفقرات التي لم تصل إلى مستوى الدلالة الإحصائية وهي الفقرات:

البعد الأول: (١٠٨،٩٨،٩٧،٩٦،٨١،٧٦،٧٥،٥٥).

البعد الثاني: (١١٢،١٠٩،٣١،٢٣،٢)

البعد الثالث: (لا يوجد فقرات محذوفة)

البعد الرابع: (١١٠،٩٤،٩٢،٩١،٨٦،٨٥،٦٣،٥٧،٥١،٤٢،١١،٤)

البعد الخامس: (٤٧)

البعد السادس: (٦).

البعد السابع: (٣٥،٥٦).

والجدول (١٠) يوضح معاملات ارتباط كل بعد من أبعاد المقياس مع الدرجة الكلية له:

جدول (١٠)

معاملات الارتباط بين كل بعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس

الأبعاد	الدرجة الكلية للتوافق المهني	طبيعة وظروف العمل	الراتب والترقية	العلاقة مع زملاء العمل	العلاقة مع المسئولين والإدارة	النمو المهني	الأمن والاستقرار الاجتماعي	إنتاجية العمل
الدرجة الكلية للتوافق المهني	1.000							
طبيعة وظروف العمل	0.811**	1.000						
الراتب والترقية	0.695**	0.456**	1.000					
العلاقة مع زملاء العمل	0.674**	0.397**	0.271*	1.000				
العلاقة مع المسئولين والإدارة	0.712**	0.539**	0.391**	0.537**	1.000			
النمو المهني	0.684**	0.326*	0.560**	0.334*	0.395*	1.000		
الأمن والاستقرار الاجتماعي	0.771**	0.618**	0.603**	0.354**	0.326*	0.603**	1.000	
إنتاجية العمل	0.260*	0.280*	٠,٢٨٦*	٠,٣٠٩*	٠,٣٢١*	٠,٣١٦*	٠,٣١٤*	1.000

** دالة عند ٠,٠١

* دالة عند ٠,٠٥

يتضح أن جميع أبعاد المقياس مرتبطة مع الدرجة الكلية للمقياس ارتباطـــاً دالاً إحــصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥، ٠,٠١)، وعليه أصبح المقياس في صورته النهائية مكون من (٨٣) عبارة موزعة على سبعة أبعاد كما يلي : ملحق رقم (٦) .

البعد الأول : الرضا عن طبيعة وظروف العمل .

١ ، ٢ ، ٥ ، ١١ ، ١٥ ، ١٨ ، ٢٤ ، ٢٩ ، ٣٥ ، ٤٠ ، ٤٨ ، ٥٩ ، ٦٠ ، ٦١ ، ٧٣ ، ٨٠ ، ٨١ ، ٨٢ .

البعد الثاني : الرضا عن الراتب والترقيات .

٦ ، ١٢ ، ١٤ ، ٢٥ ، ٣٠ ، ٣٤ ، ٤٦ ، ٦٢ ، ٦٣ ، ٦٤ ، ٦٥ ، ٧١ ، ٧٥ ، ٧٧ ، ٨٣ .

البعد الثالث : الرضا عن العلاقة مع زملاء العمل .

٧ ، ١٣ ، ١٩ ، ٣١ ، ٣٦ ، ٤١ ، ٤٧ ، ٤٩ ، ٥١ ، ٥٤ ، ٥٦ ، ٥٨ ، ٦٦ ، ٦٨ ، ٦٩ ، ٧٠ .

البعد الرابع : الرضا عن العلاقة مع المسئولين والإدارة .

٢٦ ، ٣٢ ، ٣٧ ، ٣٨ ، ٤٤ ، ٥٢ ، ٥٣ ، ٥٥ ، ٥٧ .

البعد الخامس : الرضا عن النمو المهني .

٣ ، ٨ ، ٢١ ، ٢٧ ، ٣٣ ، ٤٢ ، ٥٠ ، ٧٨ ، ٧٩ .

البعد السادس : الرضا عن الأمن والاستقرار في العمل .

٩ ، ١٦ ، ٢٢ ، ٢٨ ، ٤٣ ، ٧٦ .

البعد السابع : الرضا عن إنتاجية العمل .

٤ ، ١٠ ، ١٧ ، ٢٠ ، ٢٣ ، ٣٩ ، ٤٥ ، ٦٧ ، ٧٢ ، ٧٤ .

٢ -ثبات المقياس :

ويقصد به الحصول على نفس النتائج عند تكرار القياس باستخدام الأداة نفسها في الظروف نفسها (الأغا ، ١٩٩٧ : ١٢١) ، ولقد قام الباحث بحساب معامل الثبات بطريقتين هما :

أ- طريقة التجزئة النصفية:

حيث تم تجزئة فقرات المقياس إلى جزءين ، الأسئلة التي تنتمي للنصف الأول والأسئلة التي تنتمي للنصف الثاني، ثم حسب معامل ارتباط بيرسون (Person) بين النصف الأول من الاختبار والنصف الثاني من الاختبار فوجد أنه (٠,٧٠٥) ، وبعد أن تم تصحيح معامل الارتباط بمعادلة سبيرمان براون Spearman Brown (ثورندايك وهيجن، ١٩٩١: ٧٨) :

معادلة سبيرمان براون = $\frac{٢ر}{١+ر}$

فوجد أنها تساوي (٠,٨٢٧) وهذا يؤكد ثبات الاختبار ويطمئن الباحث إلى ثباته.

ب- طريقة ألفا كرونباخ :

حيث تم حساب الثبات باستخدام معادلة ألفا كرونباخ الموضحة فيما يلي:

$$\text{معامل ألفا كرونباخ} = \left(\frac{ن}{ن - ١}\right)\left(\frac{١ - \text{مج ع}^٢ \text{ كل عبارة}}{ع^٢}\right)$$

حيث ن = عدد عبارات المقياس .

$ع^٢$ = تباين المقياس ككل.

مج $ع^٢$ = المجموع الكلي لتباين كل عبارة من عبارات المقياس (أبو حطب ، وعثمان ، ١٩٨٤ : ٨٩) .

وكان معامل ألفا كرونباخ (٠,٩٠٨) وهو معامل جيد ويدل على ثبات الاختبار. وفي ضوء ما سبق نجد أن الصدق والثبات قد تحققا بدرجة عالية يمكن أن تطمئن الباحث لتطبيق الاستبيان على عينة الدراسة.

تصحيح المقياس :

تم تصحيح المقياس في ضوء اختيارات خمس هي (راضي جداً، راضي، راضي نوعاً ما، غير راضي، غير راضي على الإطلاق) حسب التدريج (٤، ٣، ٢، ١، ٠) للفقرات الموجبة و(٠، ١، ٢، ٣، ٤) للفقرات السالبة ، وعليه تصبح الدرجة الكلية القصوى للمستجيب على المقياس هي ٤ × ٨٢ = ٣٢٨ درجة ، وأدنى درجة كلية للمستجيب تساوي صفر .

ثانياً: مقياس السمات الشخصية: (من إعداد د. نظمي عودة أبو مصطفى)

خطوات إعداد المقياس:

أ- اطلع الباحث (د. نظمي) على التراث السيكولوجي والسيسولوجي في مجال سمات الشخصية الذي يساعد على بناء الأداة.

ب- مراجعة المقاييس السابقة في هذا المجال ومنها : مقياس سمات الشخصية العربية ، إعداد : عبد الرحمن العيسوي (١٩٨٦) ، القائمة الكويتية لسمات الشخصية ، إعداد : بدر الأنصاري (١٩٩٧) .

ج- ثم توجه الباحث (د. نظمي) إلى مقابلة (٣٠) رجلا وامرأة من أبناء القبائل البدوية التي عاشت حول مدينة بئر السبع ، وهاجرت إلى قطاع غزة بعد النكبة عام ١٩٤٨ للتعرف على سمات الشخصية البدوية السائدة لديهم .

د- كما توجه إلى مقابلة (٢٠) رجلا من أبناء المدن في محافظات غزة للوقوف على سمات الشخصية الحضرية السائدة لديهم .

ه- كذلك طرح الباحث (د. نظمي) سؤالا استطلاعيا مفتوح الطرف على عينة قوامها (١٠٠) طالب وطالبة من أبناء المجتمع البدوي والحضري ، للتعرف على السمات الشخصية لدى الشباب الفلسطيني .

ز- توصل الباحث (د. نظمي) إلى حصر (٨٨) سمة شخصية يتسم بها أبناء البدو والحضر في البيئة الفلسطينية (أبو مصطفى ، ٢٠٠٠ : ٩٧) .

صدق المقياس على البيئة الفلسطينية:

قام الدكتور نظمي أبو مصطفى بحساب صدق المقياس باستخدام صدق المحتوى، وصدق التكوين الفرضي كما يلي:

١- **صدق المحتوى :**

حيث قام الباحث (د. نظمي) بعرض مقياس السمات الشخصية لدى أبناء البدو والحضر في البيئة الفلسطينية في صورته المبدئية على مجموعة من أساتذة الصحة النفسية في كليتي

التربية بجامعتي عين شمس والمنوفية لتقييم كل سمة من السمات في ضوء تمثيل ما يريد المقياس، وكانت النتيجة أن جميع المحكمين أقروا بأن جميع السمات تنتمي للقائمة.

٢ - صدق التكوين الفرضي :

ومن بين الطرق النوعية المناسبة لحساب صدق التكوين الفرضي ما يلي :

أ-صدق المفردات : حيث قام الباحث (د. نظمي) بحساب الصدق على عينة قوامها (١٠٠) طالب وطالبة من أبناء البدو والحضر من خلال حساب ارتباط كل سمة بالدرجة لكل سمة من السمات التي تنتمي إليه الفقرات ولقد تراوحت معاملات الارتباط بين (٠,٢٧، ٠,٨٩) وتم استبعاد السمات التي كان معامل ارتباطها أقل من (٠,٢٧) لعدم دلالتها إحصائياً وعددها (١٨) .

ب-الصدق العاملي : وأجراه الباحث لمعرفة العوامل التي تنتمي إليها كل سمة من السمات ولقد اعتمد الباحث (د. نظمي) على السمات ذات التشبعات التي تزيد على (٠,٣٣) وتم حذف السمات التي حصلت على أقل من ذلك، **ولقد أظهر المقياس ستة عوامل هي**:

١-السمات الأخلاقية . وبفحص السمات المكونة للعامل الأول يتبين بوضوح المبادئ والقيم والمثل الأخلاقية ، والحس الإيماني .

٢-السمات الاجتماعية . وبفحص السمات المكونة للعامل الثاني نجد أن هناك سمات اجتماعية إيجابية ، وأخري سلبية ، وفي مجملها تبين روح التفاعل ، والتعامل ، لدى أبناء البدو والحضر .

٣-السمات الانفعالية . يتبين من السمات التي يشتمل عليها العامل الثالث أنها تصف الوضع الانفعالي الإيجابي والسلبي للشخصية لدى أبناء البدو والحضر .

٤-السمات العقلية . يتضح من السمات المكونة للعامل الرابع ، أنها تشترك فيما بينها في بيان الجانب العقلي والمعرفي للشخصية لدى أبناء البدو والحضر ، وتطلعاتهم المستقبلية ، والتعرف على الأشياء الجديدة في البيئة ، والذكاء الاجتماعي .

٥-السمات الجسمية . يتضح من السمات التي يتكون منها العامل الخامس ، قوة الإبصار والحيوية ، والنشاط ، والخفة ، والرشاقة التي يتسم بها أبناء البدو والحضر .

٦-السمات الجمالية . يتبين من السمات التي يتألف منها العامل السادس العشق للطبيعة ولجمالها ، وسهر الأيام والليالي لحضور السامر ، والدحة ، والدبكة ، والميل لسماع الشبابة ، والربابة .

صدق المقياس في الدراسة الحالية:

صدق الاتساق الداخلي :

قام الباحث في الدراسة الحالية بحساب صدق المقياس على الممرضين بحساب معـــاملات ارتباط البنود الممثلة للأبعاد المختلفة بالدرجة الكلية لهذه الأبعاد ومن ثم استخراج معـــاملات الارتباط بين أبعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس والجداول التالية توضح ذلك:

جدول (١١)

معاملات الارتباط بين درجات بنود البعد الأول

(السمات الأخلاقية) والدرجة الكلية لهذه السمات

رقم السمة	السمة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
١	المروءة	0.641	دالة عند ٠,٠١
٤	الوفاء	0.764	دالة عند ٠,٠١
٥	العفو	0.628	دالة عند ٠,٠١
٨	الجلد	0.591	دالة عند ٠,٠١
٩	المصابرة	0.685	دالة عند ٠,٠١
١٠	العزة	0.572	دالة عند ٠,٠١
١١	الحياء	0.641	دالة عند ٠,٠١
١٢	العطاء	0.694	دالة عند ٠,٠١
٢٠	الكرم	0.502	دالة عند ٠,٠١
٢٢	القناعة	0.609	دالة عند ٠,٠١
٢٤	التدين	0.580	دالة عند ٠,٠١
٢٦	العفة	0.521	دالة عند ٠,٠١
٢٩	الإيثار	0.519	دالة عند ٠,٠١
٣٢	الرأفة	0.630	دالة عند ٠,٠١
٣٨	التواضع	0.740	دالة عند ٠,٠١
٤٠	الصدق	0.634	دالة عند ٠,٠١
٤١	كتمان السر	0.681	دالة عند ٠,٠١
٤٣	الطيبة	0.604	دالة عند ٠,٠١
٤٤	الإخلاص	0.680	دالة عند ٠,٠١
٤٥	الحشمة	0.314	دالة عند ٠,٠١
٤٨	المحافظة على المواعيد	0.540	دالة عند ٠,٠١
٤٩	الشجاعة	0.473	دالة عند ٠,٠١
٥٢	العدل	0.698	دالة عند ٠,٠١
٥٣	الصراحة	0.579	دالة عند ٠,٠١
٦١	الأمانة	0.686	دالة عند ٠,٠١
٦٣	الصبر	0.771	دالة عند ٠,٠١
٦٥	التضحية	0.616	دالة عند ٠,٠١

جدول (١٢)

معاملات الارتباط بين درجات بنود البعد الثاني

(السمات الاجتماعية) والدرجة الكلية لهذه السمات

رقم السمة	السمة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
٧	المرح	0.630	دالة عند ٠,٠١
١٣	حب العمل	0.284	دالة عند ٠,٠١
١٥	التزين	0.547	دالة عند ٠,٠١
١٦	الطاعة	0.311	دالة عند ٠,٠١
١٧	التأقلم	0.590	دالة عند ٠,٠١
٢٩	الانتماء	0.429	دالة عند ٠,٠١
٣٥	الثقة بالآخرين	0.594	دالة عند ٠,٠١
٤١	البشاشة	0.472	دالة عند ٠,٠١
٤٥	حب التملك	0.684	دالة عند ٠,٠١
٤٦	حب الظهور	0.533	دالة عند ٠,٠١
٥٦	التعاون	0.428	دالة عند ٠,٠١
٥٨	الاعتماد على الآخرين	0.507	دالة عند ٠,٠١
٥٩	الشك	0.448	دالة عند ٠,٠١
٦٢	اللباقة في التعامل	0.455	دالة عند ٠,٠١
٦٤	حب النظام	0.296	دالة عند ٠,٠١
٦٦	حب القيادة	0.671	دالة عند ٠,٠١
٦٨	المنافسة	0.698	دالة عند ٠,٠١

جدول (١٣)

معاملات الارتباط بين درجات بنود البعد الثالث

(السمات الانفعالية) والدرجة الكلية لهذه السمات

رقم السمة	السمة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
١٨	حب المغامرة	0.460	دالة عند ٠,٠١
١٩	المودة	0.421	دالة عند ٠,٠١
٢١	التفاؤل	0.482	دالة عند ٠,٠١
٢٤	الحساسية	0.581	دالة عند ٠,٠١
٢٧	العاطفية	0.413	دالة عند ٠,٠١
٣٣	الحماس	0.523	دالة عند ٠,٠١
٣٤	تقبل النقد	0.623	دالة عند ٠,٠١
٥٤	سعة الصدر	0.520	دالة عند ٠,٠١
٦٠	سرعة الغضب	0.532	دالة عند ٠,٠١
٧٠	العناد	0.672	دالة عند ٠,٠١

جدول (١٤)

معاملات الارتباط بين درجات بنود البعد الرابع

(السمات العقلية) والدرجة الكلية لهذه السمات

رقم السمة	السمة	معاملة الارتباط	الدلالة
٢	سرعة البديهة	0.622	دالة عند ٠,٠١
٢٦	القدرة على الإقناع	0.698	دالة عند ٠,٠١
٣٠	الفراسة	0.730	دالة عند ٠,٠١
٣٦	التفاهم	0.770	دالة عند ٠,٠١
٣٨	الثقة بالنفس	0.614	دالة عند ٠,٠١
٤٧	الطموح	0.319	دالة عند ٠,٠١
٥١	الحكمة	0.722	دالة عند ٠,٠١
٥٥	الفطنة	0.642	دالة عند ٠,٠١
٥٧	الواقعية	0.570	دالة عند ٠,٠١
٦٧	حب الاستطلاع	0.440	دالة عند ٠,٠١
٦٩	الحذر	0.707	دالة عند ٠,٠١

جدول (١٥)

معاملات الارتباط بين درجات بنود البعد الخامس

(السمات الجسمية) والدرجة الكلية لهذه السمات

رقم السمة	السمة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
٣	حدة البصر	0.608	دالة عند ٠,٠١
١٤	الرشاقة	0.801	دالة عند ٠,٠١
٥٠	النشاط	0.633	دالة عند ٠,٠١

الجدول (١٦)

معاملات الارتباط بين درجات بنود البعد السادس

(السمات الجمالية) والدرجة الكلية لهذه السمات

رقم السمة	السمة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
٦	حب الطبيعة	0.701	دالة عند ٠,٠١
٣٢	التذوق الفني	0.858	دالة عند ٠,٠١

يتضح من الجداول السابقة وجود ارتباط دال عند (٠,٠١، ٠,٠٥) في جميع الفقرات.

ولقد قام الباحث كذلك بحساب مصفوفة معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكـل سـمة والدرجة الكلية للمقياس والجدول (١٧) يوضح ذلك:

جدول (١٧)

معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بعد والدرجة الكلية للمقياس ككل وكذلك ارتباط كل سمة بالسمة الأخرى

السمات	مجموع السمات	أخلاقية	اجتماعية	انفعالية	عقلية	جسمية	جمالية
مجموع السمات	1.000						
أخلاقية	0.919	1.000					
اجتماعية	0.899	0.702	1.000				
انفعالية	0.823	0.629	0.767	1.000			
عقلية	0.926	0.870	0.773	0.679	1.000		
جسمية	0.692	0.659	0.525	0.477	0.673	1.000	
جمالية	0.755	0.678	0.639	0.613	0.682	0.638	1.000

يتضح أن جميع قيم معاملات الارتباط دالة عند (٠,٠١) وهذا يدل على قـوة الارتبـاط ويدعم صدق المقياس ويطمئن الباحث إلى تطبيقه .

٢ - ثبات المقياس على البيئة الفلسطينية:

يقصد بثبات المقياس أن يعطي المقياس النتائج نفسها تقريباً إذا أعيد تطبيقه على الطلبة أنفسهم مرة ثانية،

ثبات المقياس كما في دراسة الدكتور نظمي أبو مصطفى:

حيث قام معد المقياس بالتحقق من ثبات المقياس بطريقتين هما:

١ - التجزئة النصفية :

وفي هذه الطريقة تمت دراسة ثبات مقياس سمات الشخصية لدى أبناء البدو والحضر في البيئة الفلسطينية بتجزئة المقياس إلى نصفين متساويين ، علوي وسفلي ، بعد تطبيقه على عينة قوامها (١٠٠) طالب وطالبة من أبناء البدو والحضر ، وقد بلغ معامل الارتباط بين النصفين (٠,٦٣) وبعد التصحيح باستخدام معادلة سبيرمان براون (السيد ، ١٩٧٩ : ٥٢١) بلغ معامل الثبات الكلي (٠,٧٧) وهو معامل ثبات مرتفع ودال إحصائياً.

٢ - طريقة ألفا كرونباخ:

وفي هذه الطريقة تم حساب معامل ألفا باستخدام معادلة كبودور – رتيشاردسون " ٢٠ " تعديل كرونباخ على عينة طريقة التجزئة النصفية نفسها ، وبلغ معامل ثبات المقياس (٠,٧٣) وهو معامل ثبات مرتفع ودال إحصائياً (أبو حطب ، وعثمان ، ١٩٨٤ : ٨٩) .

الثبات في الدراسة الحالية:

ولقد قام الباحث في البحث الحالي بحساب معامل الثبات بطريقتين هما:

١ - طريقة التجزئة النصفية:

حيث تم تطبيق الاختبار على عينة قوامها (٦٠) ممرضاً وممرضة ، ثم تم تجزئة فقرات الاستبيان إلى جزءين الأسئلة التي تنتمي للنصف الأول والأسئلة التي تنتمي للنصف الثاني، ثم حسب معامل ارتباط بيرسون (Person) بين النصف الأول من الاختبار والنصف الثاني من الاختبار فوجد أنه (٠,٨٠٥) وبعد أن تم تصحيح معامل الارتباط بمعادلة سبيرمان براون Sperman Brown (ثورندايك وهيجن، ١٩٩١: ٧٨) فوجد أنها تساوي(٠,٨٩٢) وهذا يؤكد ثبات الاختبار.

معادلة سبيرمان براون = ٢ر / ١+ر = ٢ × ٠,٨٠٥ /١,٨٠٥ = ٠,٨٩٢

٢ - طريقة ألفا كرونباخ:

حيث تم حساب الثبات باستخدام معادلة ألفا كرونباخ وكان معامل ألفا كرونباخ (٠,٩٥١) وهو معامل جيد ويدل على ثبات الاختبار.

وفي ضوء ما سبق نجد أن الصدق والثبات قد تحققا بدرجة عالية يمكن أن تطمئن الباحث لتطبيق المقياس على عينة الدراسة (أبو حطب ، وعثمان ، ١٩٨٤ : ٨٩) .

تصحيح المقياس :

لقد تم وضع مقياس مكون من (١١) نقطة هـي مـن (٠ – ١٠) لمقيـاس سـمات الشخصية لدى أبناء البدو والحضر في البيئة الفلسطينية ، بحيث يعطي الممرض صفرا للسمة إذا لم تكن موجودة في شخصيته ، بينما يعطي عشرة إذا كانت السمة موجودة بشكل قوي جدا في شخصيته ، ثم يعطي درجات أخرى متفاوتة من (١ – ٩) حسب اعتقاده في قوة وجـود هذه السمة في شخصيته ، وبذلك تكون الدرجة العالية تشير إلى قوة وجود السمة وتعمقها فـي الشخصية .

خطوات الدراسة الميدانية:

١ - الدراسة الاستطلاعية:

قام الباحث بعمل دراسة استطلاعية على عينة مشابهة لمجتمع البحـث قوامهـا (٦٠) ممرضاً وممرضة من الممرضين العاملين في الميدان للأسباب الآتية:

١ - للتأكد من صدق وثبات المقياس على عينة البحث المختارة لموضوع البحث.

٢ - معرفة مدى ملاءمة الأدوات لواقع وعينة البحث.

٣ -التعرف على المشكلات والمواقف التي قد يتعرض لها الباحث أثناء تطبيق الأدوات علـى عينة البحث.

٤ - وضع الحلول والتعديلات المطلوبة في حالة وجود ما يعتـرض الباحـث أثنـاء تطبيـق الأدوات في الدراسة الاستطلاعية.

٥ - معرفة متوسط الزمن المتطلب للإجابة على المقياس.

٦ -الوصول إلى أنسب الطرق المنظمة لتحديد هيكل العمل المطلوب والقائم على توزيع وجمع المقاييس وتنفيذ المقياس بدقة وسهولة ويسر على عينة البحث.

تطبيق البحث:

طبق الباحث الأداتين في صورة مطبوعة تم توزيعها على الممرضين عينة الدراسة فـي مواقف فردية وجمعية خلال الأشهر من يناير حتى أبريل ٢٠٠٢م.

وقام الباحث بشرح هدف البحث لأفراد عينة الدراسة بأسلوب واضح ومبسط قبل توزيـع المقاييس، كما وقام بشرح طريقة الإجابة، مع عدم ترك فقرة بدون إجابة وعدم وضع أكثر من إجابة للفقرة الواحدة، والتأكيد على أن يقوم المفحوص باستكمال البيانات الخاصة به بكل دقة.

وبعد أن قام الباحث بالرد على استفسارات بعض الممرضين قام بتوزيع المقياس علـيهم حيث بلغت عينة الدراسة (٢٨٩).

زمن تطبيق المقياس:

عند تطبيق الأداتين استطلاعيا تبين أن الزمن المناسب لانتهاء الممرضين مـــن الإجابـــة عن البنود لكلا المقياسين هي حوالي(٣٥) دقيقة.

المعالجة الإحصائية :

لتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المعالجات الإحصائية التالية:

١-التكرارات والنسب المئوية .

٢-اختبار T test لعينتين مستقلتين .

٣-تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA .

٤-معامل ارتباط بيرسون.

٥-المتوسط الحسابي والانحراف المعياري.

* تمت المعالجات الإحصائية باستخدام برنامج SPSS .

الفصل الخامس

نتائج الدراسة ومناقشتها والتوصيات والاقتراحات

١ - نتائج الدراسة ومناقشتها.

٢ - توصيات الدراسة.

٣ - اقتراحات الدراسة.

أولاً: نتائج الدراسة ومناقشتها

مقدمة:

لقد هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مستوى التوافق المهني لدى الممرضين العاملين في المستشفيات الحكومية التابعة لوزارة الصحة الفلسطينية ، وكذلك علاقة تلك السمات بالتوافق المهني في ضوء بعض المتغيرات هي "الجنس، والمؤهل الدراسي، والقسم الذي يعمل به، عدد سنوات الخدمة) ، لذا سوف يقوم الباحث في هذا الفصل بعرض تفصيلي للنتائج التي تم التوصل إليها من خلال تطبيق أداتيّ الدراسة بالإضافة إلى مناقشة ما تم التوصل إليه من نتائج ويتضمن ذلك:

١- عرض نتائج تطبيق المقياسين.

٢- مناقشة النتائج وتفسيرها.

٣- علاقة النتائج الحالية بنتائج الدراسات السابقة.

نتائج تطبيق المقياسين:

للإجابة على السؤال الأول من أسئلة الدراسة:

نص السؤال الأول من أسئلة الدراسة على: ما مستوى التوافق المهني للممرضين العاملين في المستشفيات الحكومية بمحافظات غزة؟

قام الباحث بحساب التكرارات لحساب المتوسطات والنسب المئوية لهذه التكرارات في كل بعد من أبعاد التوافق المهني للممرضين العاملين في المستشفيات الحكومية والجدول (١٨) يوضح ذلك:

الجدول (١٨)

أبعاد التوافق المهني وعدد فقراتها ومجموع التكرارات والمتوسطات والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لكل بعد من الأبعاد

الأبعاد	عدد الفقرات	العدد	مجموع التكرارات	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الترتيب
١. طبيعة وظروف العمل	١٨	289	9539	33.007	9.114	45.84	4
٢. الراتب والترقية	١٥	289	4828	16.706	7.718	27.84	7
٣. العلاقة مع زملاء العمل	١٦	289	12047	41.685	8.592	65.13	2
٤. العلاقة مع المسئولين والإدارة	٩	289	5178	17.917	6.372	49.77	3
٥. النمو المهني	٩	289	3937	13.623	5.380	37.84	6
٦. الأمن والاستقرار في العمل	٦	289	2876	9.952	4.663	41.46	5
٧. إنتاجية العمل	١٠	289	7735	26.765	4.825	66.91	١
التوافق المهني	٨٣	289	46140	159.654	34.883	48.09	

يتضح من الجدول (١٨) أن بعد إنتاجية العمل لدى العينة الكلية قد احتل المرتبة الأولى من ترتيب الأبعاد حيث كان الوزن النسبي له يساوي (٦٦,٩١%)، يلي ذلك وفي المرتبة الثانية بعد العلاقة مع زملاء العمل بوزن نسبي (٦٥,١٣%)، وجاء بعد العلاقة مع المسئولين والإدارة ليحتل المرتبة الثالثة حيث كان الوزن النسبي له (٤٩،٧٧%)، أما بعد طبيعة وظروف العمل فجاء ليحتل المرتبة الرابعة بوزن نسبي (٤٥،٨٤%)، وجاء بعد الأمن والاستقرار في العمل ليحتل المرتبة الخامسة بوزن نسبي (٤١،٤٦%)، أما بعد النمو المهني فقد احتل المرتبة السادسة بنسبة (٣٧،٨٤%)، وجاء بعد الراتب والترقية ليحتل المرتبة الأخيرة بوزن نسبي (٢٧،٨٤%) .

ويتضح أن مستوى التوافق المهني بصورة عامة منخفض حيث بلغت النسبة المئوية لاستجابات أفراد العينة (٤٨,٠٩%) كما يتضح من الجدول (١٨) .

مناقشة نتائج السؤال الأول :

يتضح من خلال عرض نتائج السؤال الأول أن مستوى التوافق المهني منخفض حيث بلغت النسبة المئوية لاستجابات أفراد العينة (٤٨,٠٩%) ، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة ياماشتي (١٩٩٥) حيث كانت نسبة الرضا منخفضة ، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة أبو حمد (٢٠٠٠) حيث بلغت نسبة الرضا ٥٠ – ٦٠ % ، ويعزو الباحث هذا الاختلاف إلى تغير الظروف السياسية والاقتصادية التي يمر بها الوطن ، بالإضافة إلى أن وقت تطبيق المقياسين جاء في ظروف صعبة حيث كانت محافظات غزة مقسمة إلى أربعة أجزاء ، وعدم تمكن الكثير من الموظفين الوصول إلى أماكن عملهم بسهولة ، بالإضافة إلى المضايقات اليومية من قبل الاحتلال ، وعبء العمل المتزايد نتيجة الأحداث والإصابات .

وكانت نسبة إنتاجية العمل (٦٦,٩١ %) وقد احتلت المرتبة الأولى ، وهذا شيء يشهد له الجميع بأن الممرضين والممرضات في محافظات غزة على درجة كبيرة من الكفاءة والمهارة ، ولقد بينت إحدى الدراسات أنه حيث توجد المهارة بدرجة كبيرة ، فإنها تميل إلى أن تصبح المصدر الأول لرضا العامل (دويدار ، ١٩٩٥ : ٥٠) . وكانت نسبة العلاقة مع الزملاء (٦٥,١٣ %) وقد احتلت المرتبة الثانية ، وذلك لأن الممرضين جزء من هذا الشعب المسلم الذي يهتم بإقامة علاقات كثيرة ووطيدة وخاصة مع زملاء العمل الذين يقضي معهم أغلب الوقت ، وذلك تماشيا مع أوامر الشريعة الإسلامية . وطبيعة العمل تقتضي دائماً تكوين علاقة نفسية بين كل عامل وزملائه ، فالمجال النفسي لكل فرد يتضمن غيره من الأفراد وخاصة الزملاء ، والتفاعل النفسي ينبني على علاقة ذات طرفين هما الأخذ والعطاء ، واهتمام المؤسسات بإنشاء النوادي وتشجيع النشاط الرياضي وإقامة الحفلات والرحلات وأوجه النشاط الاجتماعي والترفيهي ، يساعد أيضاً على التحسين المطلوب في

علاقات العامل بزملائه ويعمل على زيادة توافقه معهم (طه ، ١٩٩٢ : ٥٦ - ٥٧) . وكانت نسبة العلاقة مع المسئولين والإدارة (٤٩,٧٧) و احتلت المرتبة الثالثة ، وذلك لأن غالبية الممرضين كبار السن يؤيدون الإدارة ويطيعون قراراتها ، والمسئولين في الإدارة أيضا يقدروهم لالتزامهم التام بالمواعيد والزي وجميع القرارات الإدارية ، بالإضافة إلى خبرتهم العالية ، وينبغي على المؤسسة أن تعمل على أن تسود العلاقات الاجتماعية والنفسية الصحيحة بين الرئيس والمشرف والمرؤوس لتشيع روح الثقة المتبادلة في جو المؤسسة ، ويلخص لنا أوبرداهم نتيجة بحوث قام بها في عدد من المؤسسات الصناعية : يجب معاملة المرؤوسين معاملة تشعرهم باحترامه لشخصياتهم ، وتمثيلهم تمثيلاً أميناً لدى الهيئات العليا ، وتطبيق قوانين المؤسسة ولوائحها عليهم تطبيقاً مرناً ، واعتبار نفسه دائماً مثلاً يحتذى به ، وإخلاصه في إرشادهم تشجيعاً وتأنيباً ، وإحلال كل في العمل الذي يناسب قدراته وميوله (طه ، ١٩٩٢ : ٥٥ - ٥٦) . وكانت نسبة طبيعة وظروف العمل (٤٥,٨٤) واحتلت المرتبة الرابعة ، وذلك يرجع إلى أن غالبية المستشفيات حديثة البناء ولكنها إما صغيرة ، أو لا يوجد بها تهوية وإضاءة جيدة ، أو طبيعة المبني لا تولائم العمل ، أو قلة الإمكانات والأدوات والأجهزة ، بالإضافة إلى أوقات الدوام الغير مناسبة ، وازدياد عبء العمل مع قلة عدد الممرضين ، وقلة الخدمات المقدمة للممرضين من حيث الأجر والمواصلات والزي والترفيه . ولا شك أن العمل من جانب المسئولين على تهيئة ظروف عمل مناسبة للعامل يسهم في رفع معدلات الإنتاج ، علاوة على زيادة رضى العامل عن عمله وزيادة توافقه فيه (طه ، ١٩٩٢ : ٥٧ - ٨٥) . وكانت نسبة الأمن والاستقرار في العمل (٤١,٤٦) وقد احتلت المرتبة الخامسة ، وذلك لأن غالبية الممرضين لا يشعرون باحترام المجتمع لتلك المهنة ، ولا يرون أن تلك المهنة تؤمن لهم مكانة اجتماعية جيدة ، ولا يرون أن تلك المهنة توافق طموحاتهم الشخصية ، بالإضافة إلى نظام المعاشات والادخار بعد التقاعد غير مناسب . وتشير الدراسات الى أن الموظفين لا يرضون عن الأعمال التي لا تتميز بمكانة اجتماعية مرموقة (دويدار ، ١٩٩٥ : ٥١) . وكانت نسبة النمو المهني (٣٧,٨٤) وقد احتلت المرتبة السادسة ، وذلك لقلة الدوريات والمراجع الحديثة والمتخصصة ، وقلة الندوات والمؤتمرات العلمية ، وانعدام البحث العلمي في المجالات الصحية . وكانت نسبة الراتب والترقية (٢٧,٨٤) وقد احتلت المرتبة الأخيرة ، وذلك لشعور الممرضين بأن الراتب غير كافي لمتطلبات الحياة ولا يستطيع أن يؤمن الحاجات الأساسية لهم ، ولأن نسبة علاوة المهنة المتدنية قليلة جداً أسوة بالأطباء والصيادلة والفنيين أو المهندسين والمحاسبين ، بالرغم من أن الممرضين هم الأكثر عرضة للإصابة بالأمراض المعدية لاتصالهم المباشر مع المرضى .

لاختبار صحة الفرض الأول :

نص الفرض الأول على أنه : لا توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥ £ a) بين التوافق المهني لدى الممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية وسمات الشخصية لديهم؟

قام الباحث بحساب معامل ارتباط بيرسون بين أبعاد التوافق المهني وسمات الشخصية لدى الممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية والجدول (٢٠) يوضح ذلك.

الجدول (٢٠)

مصفوفة معاملات الارتباط بين أبعاد التوافق المهني وسمات الشخصية لدى الممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية (ن =٢٨٩)

الأبعاد	السمات الأخلاقية	السمات الاجتماعية	السمات الانفعالية	السمات العقلية	السمات الجسمية	السمات الجمالية	مجموع السمات الشخصية
١. طبيعة وظروف العمل	*0.123	*0.125	**0.200	*0.127	0.092	**0.154	**0.168
٢. الراتب والترقية	-0.104	-0.037	0.058	-0.049	-0.037	0.016	-0.049
٣. العلاقة مع زملاء العمل	**0.197	0.098	**0.173	**0.169	*0.147	0.075	**0.187
٤. العلاقة مع المسئولين والإدارة	0.039	0.054	0.060	0.074	0.080	0.016	0.061
٥. النمو المهني	-0.001	0.023	0.110	0.042	0.021	0.045	0.041
٦. الأمن والاستقرار في العمل	0.095	0.079	*0.149	0.108	*0.140	0.100	*0.127
٧. إنتاجية العمل	**0.302	**0.176	**0.164	**0.244	**0.189	*0.146	**0.278
التوافق المهني	*0.119	0.097	**0.178	*0.132	0.115	0.106	**0.152

* قيمة معامل الارتباط دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٥ ≤ α).

** قيمة معامل الارتباط دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١ ≤ α).

-يتضح من الجدول (٢٠) وجود ارتباط موجب دال إحصائياً بين بعد طبيعة وظروف العمل وبين كلٍ من السمات الأخلاقية، والاجتماعية، والانفعالية، والعقلية، والجمالية والمجموع الكلي للسمات الشخصية ولم يتضح ارتباط بين طبيعة وظروف العمل وبين السمات الجسمية.

-يتضح من الجدول السابق عدم وجود ارتباط دال إحصائياً بين بعد الراتب والترقية وبين أي سمة من سمات الشخصية.

-يتضح وجود ارتباط موجب دال إحصائياً بين بعد العلاقة مع زملاء العمل وبين كلٍ من السمات الأخلاقية، والانفعالية، والعقلية، والجسمية والمجموع الكلي للسمات الشخصية ولم يتضح ارتباط بين هذا البعد وبين السمات الاجتماعية والجمالية.

-يتضح عدم وجود ارتباط دال إحصائياً بين بعد العلاقة مع المسئولين والإدارة وبين أي سمة من سمات الشخصية.

-يتضح عدم وجود ارتباط دال إحصائياً بين بعد النمو المهني وبين أي سـمة مـن سـمات الشخصية.

-يتضح وجود ارتباط موجب دال إحصائياً بين بعد الأمن والاستقرار في العمل وبـين كـلٍ من السمات الانفعالية والجسمية والمجموع الكلي للسمات، ولم يتضح ارتباط بين هـذا البعـد والسمات الأخلاقية، والاجتماعية ، والعقلية، والجمالية.

-يتضح وجود ارتباط موجب دال إحصائياً بين بعد إنتاجية العمل وبين جميع جوانب سـمات الشخصية والمجموع الكلي للسمات الشخصية.

-يتضح كذلك وجود ارتباط موجب دال إحصائياً بين مجموع أبعاد التوافق المهني وبين كـلٍ من السمات الأخلاقية، والانفعالية، والعقلية، والمجموع الكلي للسمات، ولم يتضح ارتباط بـين هذا البعد والسمات الاجتماعية والجسمية والجمالية.

مناقشة نتائج الفرض الأول :

-يتضح وجود ارتباط موجب دال إحصائياً بين بعد طبيعة وظروف العمل وبـين كـلٍ مـن السمات الأخلاقية، والاجتماعية، والانفعالية، والعقلية، والجمالية والمجمـوع الكلـي للـسمات الشخصية ولم يتضح ارتباط بين طبيعة وظروف العمل وبين السمات الجسمية.

وتعد هذه النتيجة منطقية ، لأن السمات الجسمية مثل حدة البصر والرشاقة والنشاط لـيس لها علاقة بطبيعة وظروف العمل ، وأيضا يمكن معالجتها بسهولة ويـسر ، بينمـا الـسمات الأخلاقية والاجتماعية والانفعالية والعقلية والجمالية مرتبطة ارتباطاً مباشراً بطبيعة هذه المهنة الحساسة التي تحتاج إلى كل هذه السمات حتى يبدع الشخص في عمله ويكون محبوبا من قبل المرضى وزملائه ورؤسائه .

-يتضح عدم وجود ارتباط دال إحصائياً بين بعد الراتب والترقية وبين أي سمة مـن سـمات الشخصية. حيث عانى الممرضون طوال سنوات عديدة من تدني الراتب ، وقلـة الترقيـات بسبب ظروف الاحتلال ، وبعد قدوم السلطة الوطنية تغير الحال وتحسن الراتب ، ولكن غلاء المعيشة أرجع الحال كما كان ، وبالنسبة للترقيات أيضا فإنها ظلت في طبقـة محـدودة مـن التمريض ، لذلك من الطبيعي عدم وجود ارتباط بين بعد الراتب والترقية وبين أي سمة مـن سمات الشخصية .

-يتضح كذلك من الجدول وجود ارتباط موجب دال إحصائياً بين بعد العلاقـة مـع زمـلاء العمل وبين كلٍ من السمات الأخلاقية، والانفعالية، والعقليـة، والجـسمية والمجمـوع الكلـي للسمات الشخصية ولم يتضح ارتباط بين هذا البعد وبين السمات الاجتماعية والجمالية.

تعد هذه النتيجة منطقية حيث أن العلاقة مع زملاء العمل ترتبط ارتباطاً وثيقا بالسمات الأخلاقية مثل التواضع والصدق والطيبة وكتمان السر والتدين والقناعة ، وكذلك ترتبط بالسمات الانفعالية مثل سعة الصدر وتقبل النقد والتفاؤل والمودة ، وكذلك ترتبط بالسمات العقلية مثل القدرة على الإقناع والثقة بالنفس والحكمة والواقعية ، وكذلك ترتبط بالسمات الجسمية مثل الرشاقة والنشاط . وكذلك لا يوجد ارتباط بين العلاقة مع زملاء العمل وبين السمات الاجتماعية مثل : التزين وحب التملك وحب الظهور والاعتماد على الآخرين والشك والمنافسة ، وأيضا لا يوجد ارتباط بين العلاقة مع زملاء العمل وبين السمات الجمالية مثل حب الطبيعة والتذوق الفني .

-يتضح عدم وجود ارتباط دال إحصائياً بين بعد العلاقة مع المسئولين والإدارة وبين أي سمة من سمات الشخصية. لأن المسئولين في الإدارة التمريضية بشكل عام يتم وضعهم في هذه المناصب بناءً على توجهاتهم السياسية ورضا الوزارة عنهم ، ولا يتم بناءً على الكفاءة ، أو الدرجة العلمية والإدارية ، أو عن طريق الانتخابات ، لذلك تجد أن غالبية التمريض غير راضين عن الإدارة والمسئولين ، وكذلك غير راضين عن القرارات التي يتخذونها ، لأنهم يشعرون بعدم مشاركتهم في صنع القرار الذي يخصهم ، بالرغم من أن الكثير من المسئولين يحاولون إرضاء التمريض بطرق شتى ، لذلك من الطبيعي عدم وجود ارتباط بين بعد العلاقة مع المسئولين والإدارة وبين أي سمة من سمات الشخصية .

-يتضح عدم وجود ارتباط دال إحصائياً بين بعد النمو المهني وبين أي سمة من سمات الشخصية. فلقد لوحظ أن النمو المهني في عهد الاحتلال كان يقتصر فقط على بعض الدورات التدريبية داخل الخط الأخضر ، وخاصة عند افتتاح قسم جديد مثل العناية المركزة ، الأورام السرطانية ، جراحة المخ والأعصاب ، جراحة الأطفال . ولكن بعد قدوم السلطة الوطنية زاد الاهتمام لرفع المستوى التمريضي ، فتم عمل دورات تأهيل لحملة الدبلوم (سنة ونصف) ، والحكماء (ثلاث سنوات) ، ليصبحوا من حملة البكالوريوس ، وكذلك فهناك دورات لتأهيل القابلات القانونيات ، وكذلك تم افتتاح بكالوريوس الصحة العامة ، وماجستير الصحة العامة ، ولكن لا يزال الاهتمام قليلاً بعمل دورات وندوات متخصصة للتمريض كل حسب عمله ، وأيضا عدم توفر المراجع العلمية والدوريات في كافة المجالات . ولاحظ الباحث أن مكتبة مستشفي دار الشفاء تشكو من قلة المترددين عليها وخاصة من الممرضين العاملين ، ويعزو الباحث ذلك إلى أن ضيق الوقت وانشغال الممرضين بأعمالهم خاصة أن كثيراً من الممرضين والممرضات يعملون في أعمال أخرى نتيجة لتدني الراتب وارتفاع مستوى المعيشة ، وأيضا فإن الظروف السياسية المحيطة بهم والأوضاع الصعبة التي يعيشها الممرضون تقلل من إمكانية المطالعة لما هو جديد ، بالإضافة إلى أن بعض التمريض

يعتبرون أن خبرتهم الطويلة في هذا المجال لن تتغير بشكل جذري نتيجة اطلاعهم على أبحاث جديدة . لذلك من الطبيعي عدم وجود ارتباط بين النمو المهني وبين سمات الشخصية .

-يتضح وجود ارتباط موجب دال إحصائياً بين بعد الأمن والاستقرار في العمل وبين كلٍ من السمات الانفعالية والجسمية والمجموع الكلي للسمات، ولم يتضح ارتباط بين هذا البعد والسمات الأخلاقية، والاجتماعية ، والعقلية، والجمالية.

لوحظ أن بعد الأمن والاستقرار في العمل احتل المرتبة الخامسة بوزن نسبي (٤١،٤٦ %) وذلك لعدم شعور الممرضين بالأمن والاطمئنان والاستقرار النفسي في العمل ، ولعدم احترام المجتمع لهذه المهنة ، وعدم وجود نظام جيد ومناسب للادخار بعد التقاعد . كل هذه الأسباب سهلت من ارتباط السمات الانفعالية مثل العناد وسرعة الغضب والحساسية الزائدة ببعد الأمن والاستقرار في العمل . وطالما أن هذه المهنة لم تحقق له الاستقرار والأمن كان لا بد من المحافظة على سماته الجسمية مثل حدة البصر والرشاقة والنشاط حتى يستطيع أن يعمل في مكان آخر .

-يتضح وجود ارتباط موجب دال إحصائياً بين بعد إنتاجية العمل وبين جميع جوانب سمات الشخصية والمجموع الكلي للسمات الشخصية. لأن العمل في المجال التمريضي يحتاج إلى سمات عقلية واجتماعية وأخلاقية وانفعالية خاصة ، ولكن حتى يبدع الإنسان في مهنته التي يعمل بها لا بد أن يعشقها وبالتالي يحتاج إلى سمات أكثر من السمات السابقة وخاصة السمات الجسمية والجمالية ، وبالتالي كان من الطبيعي ارتباط بعد إنتاجية العمل بجميع جوانب سمات الشخصية .

-يتضح وجود ارتباط موجب دال إحصائياً بين مجموع أبعاد التوافق المهني وبين كلٍ من السمات الأخلاقية، والانفعالية، والعقلية، والمجموع الكلي للسمات . ويعزو الباحث ذلك إلى أن الممرضين المتوافقين مهنياً يتميزون بالسمات الأخلاقية مثل : الوفاء ، العزة ، الحياء ، العطاء ، التدين ، العفة ، التواضع ، الصدق ، والطيبة ، وأيضا يتميزون بالسمات الانفعالية مثل : المودة ، التفاؤل ، تقبل النقد ، العاطفية ، والحماس ، وأيضا يتميزون بالسمات العقلية مثل : سرعة البديهة ، الطموح ، القدرة على الإقناع ، الثقة بالنفس ، الحكمة ، الواقعية . ولم يتضح ارتباط بين هذا البعد والسمات الاجتماعية والجسمية والجمالية ، ويعزو الباحث ذلك إلى أن الممرضين المتوافقين مهنياً لا يتميزون بالسمات الاجتماعية مثل : حب التملك ، حب الظهور ، الاعتماد على الآخرين ، الشك ، والمنافسة ، ولا يتميزون بالسمات الجسمية مثل : حدة البصر ، الرشاقة ، والنشاط ، فهناك الكثير من الممرضين يضعون نظارات طبية ، وبعضهم ليس برشيق ، ولكنهم متوافقون مهنياً ، وأيضا لا يتميزون بالسمات الجمالية مثل :

حب الطبيعة ، والتذوق الفني ، فهناك أشخاص ليس لديهم أية ميول فنية أو أدبيـــة أو تـــذوق للشعر والموسيقى ولكنهم يحبون مهنتهم ومتوافقون معها بشكل جيد .

من خلال العرض السابق لتفسير الفرض الأول يتبين عدم صحة هذا الفرض وبذلك فـــإن الباحث يرفض الفرض الصفري ويقبل الفرض البحثي الذي يشير إلى وجود علاقة ارتباطيـــه ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq$ ٠,٠٥) بين التوافق المهني لـــدى الممرضـــين العاملين بالمستشفيات الحكومية وسمات الشخصية لديهم .

ونستنتج أن العلاقة الارتباطية بين المتغيرين هـــي علاقـــة طرديـــة ، أي بمعنـــى أنـــه كلما توفرت السمات الشخصية (الأخلاقية ، الاجتماعية ، الانفعالية ، العقليـــة ، الجـــسمية ، الجمالية) لدى أفراد العينة ، فإنه يزداد مستوى التوافق المهني لـــديهم . فمظـــاهر وســـمات الشخصية السوية ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالتوافق (كفافي ، ١٩٩٠ : ٣٦) .

لاختبار صحة الفرض الثاني :

نص الفرض الثاني على أنه : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥ £ a) في درجة التوافق المهني لدى الممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية تعزى لمتغير الجنس (ذكور، إناث)؟

قام الباحث بحساب المتوسط والانحراف المعياري وقيمة "ت" مستخدماً اختبار T.test independent sample لمعرفة الفروق بين المجموعتين والجدول (٢١) يوضح ذلك.

الجدول (٢١)

المتوسط والانحراف المعياري وقيمة "ت" ومستوى دلالتها للفروق التي تعزى للجنس للتوافق المهني

السمات	الجنس	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	الدلالة
طبيعة وظروف العمل	ذكر	174	33.293	8.787	0.656	غير دالة
	أنثى	115	32.574	9.611		
الراتب والترقية	ذكر	174	15.655	7.252	2.883	دالة عند ٠,٠١
	أنثى	115	18.296	8.152		
العلاقة مع زملاء العمل	ذكر	174	41.661	8.593	0.059	غير دالة
	أنثى	115	41.722	8.628		
العلاقة مع المسئولين والإدارة	ذكر	174	18.011	6.530	0.310	غير دالة
	أنثى	115	17.774	6.150		
النمو المهني	ذكر	174	13.414	5.443	0.812	غير دالة
	أنثى	115	13.939	5.290		
الأمن والاستقرار في العمل	ذكر	174	9.856	4.560	0.426	غير دالة
	أنثى	115	10.096	4.830		
إنتاجية العمل	ذكر	174	27.103	5.109	1.471	غير دالة
	أنثى	115	26.252	4.330		
التوافق المهني	ذكر	174	158.994	34.900	0.395	غير دالة
	أنثى	115	160.652	34.987		

قيمة "ت" الجدولية عند درجات حرية أكثر من ١٢٠ وعند مستوى دلالة (٠,٠٥ ≥α) تساوي ١,٩٦٠

قيمة "ت" الجدولية عند درجات حرية أكثر من١٢٠ وعند مستوى دلالة (٠,٠١ ≥α)تساوي ٢,٥٧٦

يتضح من الجدول (٢١) أن قيمة "ت" المحسوبة أقل من قيمة "ت" الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) في جميع أبعاد التوافق المهني أي أنه لا توجد فروق في أبعاد التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس، إلا في بعد الراتب والترقية حيث كانت قيمة "ت" المحسوبة أكبر من قيمة "ت" الجدولية عند مستوى (٠,٠١ ≥ α) وهذه الفروق لصالح الإناث حيث كان متوسطهن أكبر من متوسط الذكور، أي أن الإناث يتمتعن بتوافق مهني في جانب الراتب والترقية أكثر من الذكور.

مناقشة نتائج الفرض الثاني :

يتضح من الجدول (٢١) أنه لا توجد فروق في أبعاد التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس ، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة المشعان (١٩٩٣) ، وزهران (١٩٩٥) ، ومحمد (١٩٩٥) التي أظهرت عدم وجود فروق بين الذكور والإناث في التوافق المهني ، ويعزو الباحث عدم وجود فروق في أبعاد التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس ، إلا أن غالبية الممرضين والممرضات يعملون في نفس الظروف ، ويتعرضون لنفس المواقف ، ولا يميز المسئولون والإدارة بين الذكور والإناث ، وأيضا فإن غالبية الممرضين والممرضات ملتحقون ببرامج إكمال دراسية من قبل وزارة الصحة ، والممرضون والممرضات لديهم من الكفاءة والمهارة كل في مجال عمله وتخصصه . بينما في بعد الراتب والترقية وجدت فروق لصالح الإناث حيث كان متوسطهن أكبر من متوسط الذكور، أي أن الإناث يتمتعن بتوافق مهني في جانب الراتب والترقية أكثر من الذكور، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة عوض (١٩٧٦) التي أظهرت أن المرأة راضية عن دخلها وان كان أقل من دخل زميلها ، ويعزو الباحث وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في التوافق المهني في جانب الراتب والترقية لصالح الإناث ، إلا أن الرجل ملزم بالإنفاق على المرأة في مجتمعنا العربي الإسلامي ، وعندما تخرج المرأة للعمل فمن جانب المساعدة على الظروف الصعبة ، ومن أجل تحقيق ذاتها ، لذلك تكثر استقالات النساء بعد عدة سنوات وخاصة في المستشفيات لأنها تشعر أنها غير ملزمة بالإنفاق على البيت والأولاد .

كما لا تتفق نتيجة هذه الدراسة مع دراسة برقاوي (١٩٧٩) وأبو حمد (٢٠٠٠) التي أظهرت أن الإناث أكثر رضا وتوافقاً من الذكور .

من خلال العرض السابق لمناقشة نتائج الفرض الثاني يتبين صحة هذا الفرض ، وبذلك فإن الباحث يقبل الفرض الصفري الذي يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq$ ٠,٠٥) في درجة التوافق المهني لدى الممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية تعزى لمتغير الجنس (ذكور، إناث) .

لاختبار صحة الفرض الثالث :

نص الفرض الثالث على أنه : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥ £ a) في سمات الشخصية لدى الممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية تعزى لمتغير الجنس (ذكور، إناث)؟

قام الباحث بحساب المتوسط والانحراف المعياري وقيمة "ت" مستخدماً اختبار T.test independent sample لمعرفة الفروق بين المجموعتين والجدول (٢٢) يوضح ذلك.

الجدول(٢٢)

المتوسط والانحراف المعياري وقيمة "ت" ومستوى دلالتها للفروق التي تعزى للجنس في سمات الشخصية

السمات	الجنس	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	الدلالة
السمات الأخلاقية	ذكر	173	237.803	17.840	0.539	غير دالة
	أنثى	115	239.009	19.676		
السمات الاجتماعية	ذكر	174	135.253	13.860	0.452	غير دالة
	أنثى	115	136.087	17.394		
السمات الانفعالية	ذكر	174	77.690	8.531	0.260	غير دالة
	أنثى	115	77.974	9.855		
السمات العقلية	ذكر	174	95.977	7.857	0.023	غير دالة
	أنثى	115	96.000	8.779		
السمات الجسمية	ذكر	174	25.632	2.754	1.457	غير دالة
	أنثى	115	26.122	2.860		
السمات الجمالية	ذكر	174	17.414	2.212	1.122	غير دالة
	أنثى	115	17.722	2.390		
مجموع السمات الشخصية	ذكر	173	589.520	45.934	0.592	غير دالة
	أنثى	115	592.913	50.038		

قيمة "ت" الجدولية عند درجات حرية أكثر من ١٢٠ وعند مستوى دلالة (٠,٠٥ ≥α) تساوي ١,٩٦٠

قيمة "ت" الجدولية عند درجات حرية أكثر من ١٢٠وعند مستوى دلالة (٠,٠١ ≥α)تساوي ٢,٥٧٦

يتضح من الجدول (٢٢) أن قيمة "ت" المحسوبة أقل من قيمة "ت" الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) في جميع سمات الشخصية أي أنه لا توجد فروق في سمات الشخصية تعزى لمتغير الجنس.

مناقشة الفرض الثالث :

يتضح من الجدول (٢٢) أنه لا توجد فروق في جميع سمات الشخصية تعزى لمتغير الجنس . وتتفق هذه النتيجة مع دراسة ديراني (١٩٩١) التي أظهرت عدم وجود فروق

ذات دلالة إحصائية في توزيع سمات الشخصية لدى مديري ومديرات المدارس الثانوية تعزى إلى متغير الجنس ، ويعزو الباحث ذلك إلى شعور المرأة بأنها يجب أن تتساوى مع الرجل في كل شيء ، وتعمل جاهدة لإثبات مقدرتها على العمل والتحمل كالرجل ، وهذا مخالف لطبيعة الأنثى الرقيقة ذات المشاعر الحساسة المرهفة ، ولكن بعد فترة من العمل الذي يتطلب منها الاختلاط بالمجتمع وبالرجال وخاصةً في الأقسام المفتوحة ، لوحظ تحول لهذه الأنثى الرقيقة لتصبح كالرجل حتى تحافظ على نفسها وكرامتها وشرفها ، وأيضا فإن كثرة ما تتعرض له الممرضات من حالات صعبة ومخيفة خاصة في ظل هذه الانتفاضة حيث تعمل الممرضات مع الجرحى وتشاهد أبشع الجرائم التي ترتكب بحق هذا الشعب ، من أجساد ممزقة ومبتورة ....الخ ، وأيضا فإن كثرة تعرضهن لخبرات الوفاة والاحتضار ، هذا فضلا عن كونهن في وضع يحتم عليهن في بعض الحالات اتخاذ قرارات مباشرة متعلقة بحياة المريض أو موته مما يجعلهن في حالة قلق بصفة عامة (النيال ، ١٩٩٣ : ١١٨) ، كل هذه الظروف تغير من طبيعة المرأة بصفة عامة وبالتالي تتغير بعض من سماتها الشخصية .

من خلال العرض السابق لمناقشة نتائج الفرض الثالث يتبين صحة هذا الفرض ، وبذلك فإن الباحث يقبل الفرض الصفري الذي يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq$ ٠,٠٥) في سمات الشخصية لدى الممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية تعزى لمتغير الجنس (ذكور، إناث) .

لاختبار الفرض الرابع :

نص الفرض الرابع على أنه : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥ £ a) في درجة التوافق المهني لدى الممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية تعزى لمتغير المؤهل الدراسي (بكالوريوس، حكيم ثلاث سنوات، دبلوم تمريض سنة ونصف)؟

قام الباحث بحساب مجموع المربعات والمتوسط وقيمة "ف" ودلالتها الإحصائية أسلوب تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA لمعرفة الفروق بين المجموعات الثلاث والجدول (٢٣) يوضح ذلك.

الجدول (٢٣)

مجموع المربعات ومتوسطها وقيمة "ف" ومستوى الدلالة للتغير في درجة التوافق المهني لدى الممرضين التي تعزى لمتغير المؤهل الدراسي (بكالوريوس، حكيم ثلاث سنوات، دبلوم تمريض سنة ونصف)؟

السمات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	الدلالة
طبيعة وظروف العمل	بين المجموعات	247.450	2	123.725	1.495	غير دالة
	داخل المجموعات	23674.536	286	82.778		
	المجموع الكلي	23921.986	288			
الراتب والترقية	بين المجموعات	250.564	2	125.282	2.119	غير دالة
	داخل المجموعات	16905.436	286	59.110		
	المجموع الكلي	17156.000	288			
العلاقة مع زملاء العمل	بين المجموعات	418.250	2	209.125	2.869	غير دالة
	داخل المجموعات	20844.096	286	72.881		
	المجموع الكلي	21262.346	288			
العلاقة مع المسئولين والإدارة	بين المجموعات	42.181	2	21.090	0.518	غير دالة
	داخل المجموعات	11649.826	286	40.734		
	المجموع الكلي	11692.007	288			
النمو المهني	بين المجموعات	108.850	2	54.425	1.892	غير دالة
	داخل المجموعات	8227.039	286	28.766		
	المجموع الكلي	8335.889	288			
الأمن والاستقرار في العمل	بين المجموعات	22.292	2	11.146	0.511	غير دالة
	داخل المجموعات	6239.030	286	21.815		
	المجموع الكلي	6261.322	288			
إنتاجية العمل	بين المجموعات	157.637	2	78.818	3.443	دالة عند ٠,٠٥
	داخل المجموعات	6546.363	286	22.889		
	المجموع الكلي	6704.000	288			
التوافق المهني	بين المجموعات	2193.008	2	1096.504	0.900	غير دالة
	داخل المجموعات	348260.390	286	1217.694		
	المجموع الكلي	350453.398	288			

قيمة "ف" الجدولية عند درجات حرية (٢، ٢٨٨) وعند مستوى دلالة (٠,٠٥ ≥ α) تساوي ٣,٠٠

قيمة "ف" الجدولية عند درجات حرية (٢، ٢٨٨) وعند مستوى دلالة (٠,٠١ ≥ α) تساوي ٤,٦١

يتضح من الجدول (٢٣) أن قيمة "ف" المحسوبة أقل من قيمة "ف" الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) في جميع جوانب التوافق المهني وفي المجموع الكلي للتوافق المهني عدا في بعد إنتاجية العمل أي أنه لا توجد فروق في التوافق المهني بين الممرضين يعزى لمتغير المؤهل الدراسي إلا في إنتاجية العمل.

ولمعرفة اتجاه الفروق قام الباحث باستخدام اختبار شيفيه البعدي والجدول (٢٤) يوضح ذلك:

الجدول (٢٤)

اختبار شيفيه البعدي لمعرفة اتجاه الفروق في إنتاجية العمل التي تعزى لمتغير المؤهل الدراسي

المؤهل الدراسي	بكالوريوس م= ٢٧,١١	دبلوم ثلاث سنوات م= ٢٥,٩٢	دبلوم سنة ونصف م= ٢٧,٨٠
بكالوريوس م= ٢٧,١١	-	١,١٨٦	٠,٦٤٧
دبلوم ثلاث سنوات م= ٢٥,٩٢	-	-	*١,٨٨
دبلوم سنة ونصف م= ٢٧,٧٥	-	-	-

* دالة عند مستوى دلالة ٠,٠٥

يتضح من الجدول (٢٤) أنه توجد فروق في إنتاجية العمل بين الحاصلين على دبلوم ثلاث سنوات والحاصلين على دبلوم سنة ونصف لصالح الحاصلين على دبلوم سنة ونصف وذلك لأن متوسطهم في إنتاجية العمل أكثر.

مناقشة الفرض الرابع :

يتضح من الجدول (٢٣) أنه لا توجد فروق في التوافق المهني بين الممرضين يعزى لمتغير المؤهل الدراسي إلا في إنتاجية العمل . وتتفق هذه النتيجة مع دراسة أبو حمد (٢٠٠٠) والتي أظهرت عدم وجود فروق في الرضا الوظيفي تعزى للمؤهل الدراسي ، وتتفق هذه النتيجة أيضا مع دراسة عيسي (١٩٩٥) والتي أظهرت عدم وجود فروق إحصائية في التوافق المهني تعزى للمؤهل الدراسي . ويعزو الباحث ذلك إلى أن جميع الممرضين العاملين في المستشفيات الحكومية ، باختلاف مؤهلهم العلمي (بكالوريوس، حكيم ثلاث سنوات، دبلوم تمريض سنة ونصف) ، وباختلاف جنسهم (ذكور و إناث) ، يتعرضون في الغالب لنفس الظروف من حيث طبيعة العمل وعدد الساعات ، وتغير الفترات

، وانخفاض الراتب ، وقلة الترقيات ، والعلاقات مع الزملاء المحدودة في الغالب بنطاق العمل ، وذلك لضيق الوقت ، فالغالب له أعمال أخرى أو مشغول بالدراسة التكميلية ، والعلاقة مع المسئولين والإدارة محدودة في أضيق الحدود الفنية والإدارية ، حتى في النمو المهني لا أجد اختلاف بين الحاصل على بكالوريوس أو دبلوم ، الكل يعمل في قسمه ومشغول في أمور حياته ولا يسعى لتطوير مهنته ، ومن حاول التغيير كعمل محاضرات وندوات ودورات ، لم يجد الإقبال الشديد وغالبية الحضور كانوا ملزمين بأمر من الإدارة ، ناهيك عن كثرة التعليقات والاستخفاف بالموضوع ، مما جعل الكل يترك العمل في الجانب التثقيفي أو الإرشادي بالمستشفيات ، أما بالنسبة للأمن والاستقرار في العمل فالغالب لا يشعر به ، لعدم وجود معاشات تقاعد جيدة ، فإذا كان الراتب لا يكفي ، فكيف يكون المعاش بعد التقاعد ، وأيضا عدم وجود مكافأة في نهاية الخدمة مناسبة ، أو إسكان أو ضمان اجتماعي .

كما يتضح من الجدول (٢٤) أنه توجد فروق في إنتاجية العمل بين الحاصلين على دبلوم ثلاث سنوات والحاصلين على دبلوم سنة ونصف لصالح الحاصلين على دبلوم سنة ونصف . ويعزو الباحث ذلك إلى أن غالبية الحاصلين على دبلوم سنة ونصف يعملون من سنوات عديدة ، ولديهم من الكفاءة والمهارة التي لا يستطيع أحد التشكيك بها ، ويعملون بجد وبنشاط لإثبات مقدرتهم ومهارتهم وتميزهم عن زملائهم الحاصلين على درجة علمية أعلى .

وفي هذا المجال هناك تعارض كبير في نتائج الدراسات التي أجريت لإظهار العلاقة بين درجة التعليم والرضا عن العمل ، فبينت إحدى الدراسات التي أجريت على الموظفين أن الأشخاص الذين لم يكملوا مرحلة الدراسة الثانوية كانوا أكثر الموظفين رضا عن عملهم ، بينما أشارت دراسات أخرى إلى عدم وجود علاقة بين درجة التعليم والرضا عن العمل (دويدار ، ١٩٩٥ : ٤٩) .

من خلال العرض السابق لمناقشة نتائج الفرض الرابع يتبين صحة هذا الفرض ، وبذلك فإن الباحث يقبل الفرض الصفري الذي يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥ ≥ α) في التوافق المهني بين الممرضين يعزى لمتغير المؤهل الدراسي .

لاختبار صحة الفرض الخامس :

نص الفرض الخامس على أنه : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (a £ ٠,٠٥) في سمات الشخصية لدى الممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية تعزى لمتغير المؤهل الدراسي (بكالوريوس، حكيم ثلاث سنوات، دبلوم تمريض سنة ونصف)؟

قام الباحث بحساب مجموع المربعات والمتوسط وقيمة "ف" ودلالتها الإحصائية أسلوب تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA لمعرفة الفروق بين المجموعات الثلاث والجدول (٢٥) يوضح ذلك.

الجدول (٢٥)

مجموع المربعات ومتوسطها وقيمة "ف" ومستوى الدلالة للتغير في سمات الشخصية لدى الممرضين التي تعزى لمتغير المؤهل الدراسي (بكالوريوس، حكيم ثلاث سنوات، دبلوم تمريض سنة ونصف)؟

السمات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	الدلالة
السمات الأخلاقية	بين المجموعات	364.863	2	182.431	0.527	غير دالة
	داخل المجموعات	98611.790	286	346.006		
	المجموع الكلي	98976.653	288			
السمات الاجتماعية	بين المجموعات	796.594	2	398.297	1.701	غير دالة
	داخل المجموعات	66971.579	286	234.166		
	المجموع الكلي	67768.173	288			
السمات الانفعالية	بين المجموعات	256.916	2	128.458	1.569	غير دالة
	داخل المجموعات	23410.842	286	81.856		
	المجموع الكلي	23667.758	288			
السمات العقلية	بين المجموعات	50.522	2	25.261	0.372	غير دالة
	داخل المجموعات	19415.423	286	67.886		
	المجموع الكلي	19465.945	288			
السمات الجسمية	بين المجموعات	2.787	2	1.393	0.176	غير دالة
	داخل المجموعات	2258.563	286	7.897		
	المجموع الكلي	2261.349	288			
السمات الجمالية	بين المجموعات	2.412	2	1.206	0.230	غير دالة
	داخل المجموعات	1501.457	286	5.250		
	المجموع الكلي	1503.869	288			
مجموع السمات الشخصية	بين المجموعات	5597.703	2	2798.851	1.239	غير دالة
	داخل المجموعات	643547.797	٢٨٦	2258.062		
	المجموع الكلي	649145.500	٢٨٨			

قيمة "ف" الجدولية عند درجات حرية (٢، ٢٨٨) وعند مستوى دلالة ($\alpha \leq$ ٠,٠٥) تساوي ٣,٠٠

قيمة "ف" الجدولية عند درجات حرية (٢، ٢٨٨) وعند مستوى دلالة ($\alpha \leq$ ٠,٠١) تساوي ٤,٦١

يتضح من الجدول (٢٥) أن قيمة "ف" المحسوبة أصغر من قيمة "ف" الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) في جميع السمات والدرجة الكلية للسمات أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل الدراسي.

مناقشة الفرض الخامس :

يتضح من الجدول (٢٥) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في سمات الشخصية تعزى لمتغير المؤهل الدراسي . وتتفق هذه النتيجة مع دراسة ديراني (١٩٩١) التي أظهرت عدم وجود فروق في سمات الشخصية تعزى للمؤهل الدراسي ،

ويعزو الباحث ذلك إلى أن غالبية التمريض في السابق حاصلون على دبلوم سنة ونصف والقليل من التمريض حاصلين على دبلوم ثلاث سنوات ، أم الحاصلون على بكالوريوس فكانوا كما يقال معدودين على أصابع اليد وهم من خريجين جامعة بيت لحم ، ولكن بعد افتتاح كلية التمريض في الجامعة الإسلامية وكلية فلسطين للتمريض تطور الحال وازداد أعداد الخريجين ، وخاصة بعد البرامج التي أعدتها الجامعتان لجعل الراغبين في إكمال دراستهم من دبلوم إلى بكالوريوس ، ولكن غالبية التمريض الملتحقين بالبرامج التكميلية أعمارهم تزيد على ٢٨ عاماً من الجنسين ، وجميعهم من العاملين في المؤسسات الصحية ، أي أنهم ناضجون فكريا وعقليا ، وأن سماتهم الشخصية قد تبلورت ، وبعد التخرج لم يلاحظ الممرضون أي تغيير من قبل المجتمع أو الوزارة سوى الزيادة المادية التي لم تزيد على ٥% من الراتب ، وبالتالي فإن المؤهل الدراسي لم يؤثر إلا على بعض سماتهم الشخصية . وهذا ينطبق على الممرضين والممرضات .

من خلال العرض السابق لمناقشة نتائج الفرض الخامس يتبين صحة هذا الفرض ، وبذلك فإن الباحث يقبل الفرض الصفري الذي يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq$ ٠,٠٥) في جميع السمات والدرجة الكلية للسمات تعزى لمتغير المؤهل الدراسي .

لاختبار صحة الفرض السادس :

نص الفرض السادس على أنه : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (a £ ٠,٠٥) في درجة التوافق المهني لدى الممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية تعزى لمتغير القسم الذي يعمل به الممرض (باطنة، ولادة، عيادة خارجية وتعقيم، جراحة عامة، ، الطوارئ والعناية المركزة، الأطفال)؟

قام الباحث بحساب مجموع المربعات والمتوسط وقيمة "ف" ودلالتها الإحصائية أسلوب تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA لمعرفة الفروق بين المجموعات الثلاث والجدول (٢٦) يوضح ذلك.

الجدول (٢٦)

مجموع المربعات ومتوسطها وقيمة "ف" ومستوى الدلالة للتغير في درجة التوافق المهني لدى الممرضين التي تعزى لمتغير القسم الذي يعمل به الممرض (باطنة، ولادة، عيادة خارجية وتعقيم، جراحة عامة، ، الطوارئ والعناية المركزة، الأطفال)

السمات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	الدلالة
طبيعة وظروف العمل	بين المجموعات	335.707	5	67.141	0.806	غير دالة
	داخل المجموعات	23586.279	283	83.344		
	المجموع الكلي	23921.986	288			
الراتب والترقية	بين المجموعات	410.695	5	82.139	1.388	غير دالة
	داخل المجموعات	16745.305	283	59.171		
	المجموع الكلي	17156.000	288			
العلاقة مع زملاء العمل	بين المجموعات	435.457	5	87.091	1.183	غير دالة
	داخل المجموعات	20826.889	283	73.593		
	المجموع الكلي	21262.346	288			
العلاقة مع المسئولين والإدارة	بين المجموعات	174.071	5	34.814	0.855	غير دالة
	داخل المجموعات	11517.936	283	40.699		
	المجموع الكلي	11692.007	288			
النمو المهني	بين المجموعات	202.369	5	40.474	1.408	غير دالة
	داخل المجموعات	8133.520	283	28.740		
	المجموع الكلي	8335.889	288			
الأمن والاستقرار في العمل	بين المجموعات	129.118	5	25.824	1.192	غير دالة
	داخل المجموعات	6132.204	283	21.669		
	المجموع الكلي	6261.322	288			
إنتاجية العمل	بين المجموعات	136.973	5	27.395	1.181	غير دالة
	داخل المجموعات	6567.027	283	23.205		
	المجموع الكلي	6704.000	288			
التوافق المهني	بين المجموعات	3606.722	5	721.344	0.589	غير دالة
	داخل المجموعات	346846.676	283	1225.607		
	المجموع الكلي	350453.398	288			

قيمة "ف" الجدولية عند درجات حرية (٥، ٢٨٨) وعند مستوى دلالة ($\alpha \leq$ ٠,٠٥) تساوي ٢,٢١

قيمة "ف" الجدولية عند درجات حرية (٥، ٢٨٨) وعند مستوى دلالة ($\alpha \leq$ ٠,٠١) تساوي ٣,٠٢

يتضح من الجدول (٢٦) أن قيمة "ف" المحسوبة أصغر من قيمة "ف" الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) في جميع أبعاد التوافق المهني لدى الممرضين والدرجة الكلية للتوافق المهني أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير القسم الذي يعمل به الممرض .

مناقشة الفرض السادس :

يتضح من الجدول (٢٦) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جميع أبعاد التوافق المهني تعزى لمتغير القسم الذي يعمل به الممرض ، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة عبد القادر (٢٠٠٠) التي أظهرت عدم وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات التوافق المهني للأخصائيين الاجتماعيين في المجالات الأربعة (الطبي ، المدرسي ، أحداث ، أسرة وطفولة) . ويعزو الباحث ذلك إلى أن التوافق المهني للممرضين العاملين بالمستشفيات يرتبط بالمهنة ومكانتها أكثر من مجالات الممارسة ، فطبيعة وظروف العمل لن تختلف اختلافا كبيرا باختلاف القسم ، وبالنسبة للراتب لن يختلف سواء كان في قسم يحتاج إلى مجهود وكفاءة أو قسم لا يحتاج إلى ذلك ، وبالنسبة للعلاقة بين الزملاء لن تختلف أيضا لأن الممرضين في الغالب لا يعملون في قسم واحد لفترات طويلة بل يتنقلون في أقسام المستشفي حسب الحاجة وحسب ما تراه الإدارة مناسباً ، وبذلك تكون علاقتهم مع بعضهم البعض علاقة وطيدة ، وبالنسبة للمسئولين والإدارة فإن تعاملها مع الممرضين يكون حسب انضباط وكفاءة الممرض نفسه لا حسب القسم الذي يعمل به ، وبالنسبة للنمو المهني لا يستطيع الممرضون في كل قسم عمل محاضرات وندوات وذلك راجع إلى عبء العمل وقلة عدد التمريض في القسم الفترة الواحدة ، وقد حاول الممرضون العاملون في قسم العناية المركزة عمل جدول محاضرات للعاملين في نفس القسم ولكن لم ينجح بصورة فعالة وذلك لضغط العمل وقلة الوقت وانعدام المكان والإمكانيات اللازمة لذلك ، أما بالنسبة للأمن والاستقرار في العمل فلن يختلف حيث يشترك الجميع في نفس المعاملة سواء كان من المجتمع أو من قبل ديوان الموظفين العام ، وبالنسبة لإنتاجية العمل فغالبية الممرضين يمتلكون قدرات ومهارات عالية وينجزون الأعمال المطلوبة منهم في جميع الأقسام بالرغم من الصعوبات التي تواجههم .

من خلال العرض السابق لمناقشة نتائج الفرض السادس يتبين صحة هذا الفرض ، وبذلك فإن الباحث يقبل الفرض الصفري الذي يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq$ ٠,٠٥) في الدرجة الكلية للتوافق المهني لدى الممرضين تعزى لمتغير القسم الذي يعمل به الممرض .

اختبار صحة الفرض السابع :

نص الفرض السابع على أنه : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (a £ ٠,٠٥) في سمات الشخصية لدى الممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية تعزى لمتغير القسم الذي يعمل به الممرض (باطنة، ولادة، عيادة خارجية وتعقيم، جراحة عامة، ، الطوارئ والعناية المركزة، الأطفال)؟

قام الباحث بحساب مجموع المربعات والمتوسط وقيمة "ف" ودلالتها الإحصائية أسلوب تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA لمعرفة الفروق بين المجموعات الثلاث والجدول (٢٧) يوضح ذلك.

الجدول (٢٧)

مجموع المربعات ومتوسطها وقيمة "ف" ومستوى الدلالة للتغير في سمات الشخصية لدى الممرضين التي تعزى لمتغير القسم الذي يعمل به الممرض (باطنة، ولادة، عيادة خارجية وتعقيم، جراحة عامة، ، الطوارئ والعناية المركزة، الأطفال)

السمات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	الدلالة
السمات الأخلاقية	بين المجموعات	5380.295	5	1076.059	3.242	دالة عند ٠,٠١
	داخل المجموعات	93596.358	٢٨٣	331.902		
	المجموع الكلي	98976.653	288			
السمات الاجتماعية	بين المجموعات	702.206	5	140.441	0.593	غير دالة
	داخل المجموعات	67065.967	283	236.982		
	المجموع الكلي	67768.173	288			
السمات الانفعالية	بين المجموعات	892.627	5	178.525	2.218	غير دالة
	داخل المجموعات	22775.131	283	80.477		
	المجموع الكلي	23667.758	288			
السمات العقلية	بين المجموعات	1120.050	5	224.010	3.456	دالة عند ٠,٠١
	داخل المجموعات	18345.895	283	64.826		
	المجموع الكلي	19465.945	288			
السمات الجسمية	بين المجموعات	82.575	5	16.515	2.145	غير دالة
	داخل المجموعات	2178.775	283	7.699		
	المجموع الكلي	2261.349	288			
السمات الجمالية	بين المجموعات	13.925	5	2.785	0.529	غير دالة
	داخل المجموعات	1489.943	283	5.265		
	المجموع الكلي	1503.869	288			
مجموع السمات الشخصية	بين المجموعات	28625.614	5	5725.123	2.602	دالة عند ٠,٠٥
	داخل المجموعات	620519.886	283	2200.425		
	المجموع الكلي	649145.500	٢٨٨			

قيمة "ف" الجدولية عند درجات حرية (٥، ٢٨٨) وعند مستوى دلالة (٠,٠٥ ≥ α) تساوي ٢,٢١
قيمة "ف" الجدولية عند درجات حرية (٥، ٢٨٨) وعند مستوى دلالة (٠,٠١ ≥ α) تساوي ٣,٠٢

يتضح من الجدول (٢٧) أن قيمة "ف" المحسوبة أصغر من قيمة "ف" الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥ ≥ α) في بعض سمات الشخصية وهي السمات الاجتماعية والانفعالية والجسمية والجمالية، أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير القسم الذي يعمل به الممرض في هذه السمات.

ويتضح كذلك أن قيمة "ف" المحسوبة أكبر من قيمة "ف" الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥ ≥ α) في سمتين من السمات الشخصية وهي السمات الأخلاقية والعقلية وفي المجموع الكلي للسمات، أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير القسم الذي يعمل به الممرض في هذه السمات وفي المجموع الكلي للسمات.

ولمعرفة اتجاه الفروق في السمات الأخلاقية قام الباحث باستخدام اختبار شيفيه البعدي والجدول (٢٨) يوضح ذلك:

الجدول (٢٨)

اختبار شيفيه البعدي لمعرفة اتجاه الفروق في السمات الأخلاقية التي تعزى لمتغير القسم الذي يعمل به الممرض

القسم الذي يعمل به	الباطنة م=٢٣٥,١٨	قسم الولادة م =٢٤١,٩٨	العيادة الخارجية والتعقيم م=٢٢٣,٠٠	قسم الجراحة العامة م=٢٤٠,٨١	الطوارئ والعناية المركزة م=٢٣٨,٦٦	قسم الأطفال م=٢٣٦,٥٩
الباطنة م=٢٣٥,١٨	-	6.801	12.18	5.63	3.48	1.41
قسم الولادة م =٢٤١,٩٨	-	-	18.98*	1.17	3.32	5.39
العيادة الخارجية والتعقيم م=٢٢٣,٠٠	-	-	-	17.82*	15.66	13.59
قسم الجراحة العامة م=٢٤٠,٨١	-	-	-	-	2.16	4.22
الطوارئ والعناية المركزة م=٢٣٨,٦٦	-	-	-	-	-	٢,٠٧
قسم الأطفال م=٢٣٦,٥٩	-	-	-	-	-	-

* دالة عند مستوى دلالة ٠,٠٥

يتضح من الجدول (٢٨) أنه توجد فروق دالة إحصائياً في السمات الأخلاقية بين العاملين في قسم الولادة والعاملين في العيادة الخارجية لصالح العاملين في قسم الولادة وذلك لأن متوسطهم في السمات الأخلاقية أكبر.

وكذلك يتضح من الجدول (٢٨) أنه توجد فروق دالة إحصائياً في السمات الأخلاقية بين العاملين في قسم العيادة الخارجية والتعقيم والعاملين في قسم الجراحة العامة لصالح العاملين في قسم الجراحة وذلك لأن متوسطهم في السمات الأخلاقية أكبر.

ولمعرفة اتجاه الفروق في السمات العقلية قام الباحث باستخدام اختبار شيفيه البعدي والجدول (٢٩) يوضح ذلك:

الجدول (٢٩)

اختبار شيفيه البعدي لمعرفة اتجاه الفروق في السمات العقلية التي تعزى لمتغير القسم الذي يعمل به الممرض

المؤهل الدراسي	الباطنة م=٩٥,٤٤	قسم الولادة م =٩٦,٩٨	العيادة الخارجية والتعقيم م=٨٨,٢٦	قسم الجراحة العامة م=٩٧,٢٢	الطوارئ والعناية المركزة م=٩٦,١٣	قسم الأطفال م=٩٥,١٥
الباطنة م=٩٥,٤٤	-	1.54	7.17	1.79	0.7	0.28
قسم الولادة م =٩٦,٩٨	-	-	8.71*	0.25	0.84	1.83
العيادة الخارجية والتعقيم م=٨٨,٢٦	-	-	-	8.96*	7.87	6.89
قسم الجراحة العامة م=٩٧,٢٢	-	-	-	-	1.09	2.07
الطوارئ والعناية المركزة م=٩٦,١٣	-	-	-	-	-	0.98
قسم الأطفال م=٩٥,١٥	-	-	-	-	-	-

* دالة عند مستوى دلالة ٠,٠٥

يتضح من الجدول (٢٩) أنه توجد فروق في السمات العقلية بين العاملين في قسم الولادة والعاملين في قسم العيادة الخارجية والتعقيم لصالح العاملين في قسم الولادة وذلك لأن متوسطهم في السمات العقلية أكثر.

يتضح من الجدول (٢٩) أنه توجد فروق في السمات العقلية بين العاملين في قسم الجراحة والعاملين في قسم العيادة الخارجية والتعقيم لصالح العاملين في قسم الجراحة وذلك لأن متوسطهم في السمات العقلية أكثر.

ولمعرفة اتجاه الفروق في مجموع السمات قام الباحث باستخدام اختبار شيفيه البعدي والجدول (٣٠) يوضح ذلك:

الجدول (٣٠)

اختبار شيفيه البعدي لمعرفة اتجاه الفروق في مجموع السمات التي تعزى لمتغير القسم الذي يعمل به الممرض

المؤهل الدراسي	الباطنة م=٥٨٥,٠٨	قسم الولادة م =٥٩٧,٨٦	العيادة الخارجية والتعقيم م=٥٥٣,٦٦	قسم الجراحة العامة م=٥٩٧,٤٧	الطوارئ والعناية المركزة م=٥٩٠,٠٤	قسم الأطفال م=٥٨٩,١٨
الباطنة م=٥٨٥,٠٨	-	12.٧9	31.42	12.39	4.96	4.11
قسم الولادة م =٥٩٧,٨٦	-	-	44.٢0*	0.٤0	7.٨3	8.٦8
العيادة الخارجية والتعقيم م=٥٥٣,٦٦	-	-	-	43.٨1*	36.38	35.52
قسم الجراحة العامة م=٥٩٧,٤٧	-	-	-	-	7.43	8.28
الطوارئ والعناية المركزة م=٥٩٠,٠٤	-	-	-	-	-	0.85
قسم الأطفال م=٥٨٩,١٨	-	-	-	-	-	-

* دالة عند مستوى دلالة ٠,٠٥

يتضح من الجدول (٣٠) أنه توجد فروق في مجموع السمات بين العاملين في قسم الولادة وبين العاملين في قسم العيادة الخارجية والتعقيم لصالح العاملين في قسم الولادة وذلك لأن متوسطهم في مجموع السمات أكثر.

يتضح من الجدول (٣٠) أنه توجد فروق في مجموع السمات بين العاملين في العيادة الخارجية والتعقيم وبين العاملين في قسم الجراحة العامة لصالح العاملين في قسم الجراحة وذلك لأن متوسطهم في مجموع السمات أكثر.

مناقشة الفرض السابع :

يتضح من الجدول (٢٧) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في السمات الاجتماعية والانفعالية والجسمية والجمالية تعزى لمتغير القسم الذي يعمل به الممرض ، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة ديراني (١٩٩١) التي أظهرت عدم وجود فروق في سمات الشخصية تعزى إلى التخصص ، ويعزو الباحث ذلك إلى أن الممرضين الفلسطينيين هم أبناء هذا البلد المسلم الذي عاشوا معه انتفاضته بحلوها ومرها وبالتالي فإن سماتهم الاجتماعية لن تختلف كثيرا ، وأيضا فإن سماتهم الانفعالية كذلك لن تختلف لأن الحالة النفسية السيئة التي يعيشها أبناء هذا الشعب المجاهد المنتفض من سنوات أثرت على الجميع ، والممرضون أيضا في جميع الأقسام يتعرضون لضغوط من قبل الإدارة والمرضى والمرافقين والزائرين ، وبالنسبة للسمات الجسمية لن تختلف لأن العمل في جميع الأقسام يحتاج إلى نشاط ورشاقة وحدة بصر

، وبالنسبة للسمات الجمالية فهي موجودة عند الجميع ولن يؤثر القسم الذي يعمل به الممرضون على حب الطبيعة والتذوق الفني .

ويتضح كذلك من الجدول (٢٧) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في السمات الأخلاقية والعقلية وفي المجموع الكلي للسمات يعزى لمتغير القسم الذي يعمل به الممرض ، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة النيال (١٩٩٣) التي أظهرت فروق جوهرية بين ممرضات العناية المركزة وممرضات الأقسام الأخرى في كل من قلق الموت والعدوانية والعصابية والانبساط والاكتئاب وذلك لصالح ممرضات العناية المركزة ، ويعزو الباحث ذلك إلى أن طبيعة القسم تتطلب مثل قسم العناية المركزة يتطلب ممرضين متفوقين ويمتلكون قدرات ومهارات عالية بالإضافة إلى مستوى علمي معين (حد أنى دبلوم ثلاث سنوات) ، ونتيجة للنقص الحاد في أعداد الممرضين ، فإن الممرض الذي يعمل في أقسام النساء ، أو الأقسام المفتوحة مع الجمهور مثل الاستقبال ، يجب أن يكون على خلق ودين .

يتضح من الجدول (٢٨) أنه توجد فروق دالة إحصائياً في السمات الأخلاقية بين العاملين في قسم الولادة والعاملين في العيادة الخارجية لصالح العاملين في قسم الولادة وذلك لأن متوسطهم في السمات الأخلاقية أكبر ، ويعزو الباحث ذلك إلى أن جميع الممرضات العاملات في أقسام الولادة هن صغيرات نسبيا في السن ، والغالبية منهن حاصلات على دبلوم ثلاث سنوات أو بكالوريوس ، ومتدينات وعلى خلق رفيع ، بينما العاملون في قسم العيادة الخارجية والتعقيم فهم أكبر العاملين في المستشفي سناً ، وجميعهم حاصلين على دبلوم سنة ونصف .

وكذلك يتضح من الجدول (٢٨) أنه توجد فروق دالة إحصائياً في السمات الأخلاقية بين العاملين في قسم العيادة الخارجية والتعقيم والعاملين في قسم الجراحة العامة لصالح العاملين في قسم الجراحة وذلك لأن متوسطهم في السمات الأخلاقية أكبر، ويعزو الباحث ذلك إلى أن غالبية الممرضين العاملين في أقسام الجراحة من الشباب الحاصلين على دبلوم ثلاث سنوات أو بكالوريوس وأيضا يتمتعون بمهارة وكفاءة عالية ومقدرة جيدة على مخاطبة المرضى والمرافقين والزائرين .

يتضح من الجدول (٢٩) أنه توجد فروق في السمات العقلية بين العاملين في قسم الولادة والعاملين في قسم العيادة الخارجية والتعقيم لصالح العاملين في قسم الولادة وذلك لأن متوسطهم في السمات العقلية أكثر ، ويعزو الباحث ذلك إلى أن الممرضات العاملات في أقسام الولادة هن صغيرات نسبيا في السن ، والغالبية منهن حاصلات على دبلوم ثلاث سنوات أو بكالوريوس ، وأيضا لديهن المهارة والكفاءة والمقدرة على العمل في هذا القسم الحساس

والمهم ، بينما العمل في قسم العيادة الخارجية والتعقيم فلا يتطلب كفاءة عالية بل يتطلب حسن معاملة وإدارة مع الجمهور .

يتضح من الجدول (٢٩) أنه توجد فروق في السمات العقلية بين العاملين في قسم الجراحة والعاملين في قسم العيادة الخارجية والتعقيم لصالح العاملين في قسم الجراحة وذلك لأن متوسطهم في السمات العقلية أكثر ، ويعزو الباحث ذلك إلى أن العاملين في أقسام الجراحة العامة في الغالب من الشباب حديثي التخرج ، والحاصلين على دبلوم ثلاث سنوات أو بكالوريوس ، ويمتلكون المهارة والكفاءة والمقدرة والسرعة في إنجاز العمل المطلوب ،

يتضح من الجدول (٣٠) أنه توجد فروق في مجموع السمات بين العاملين في قسم الولادة وبين العاملين في قسم العيادة الخارجية والتعقيم لصالح العاملين في قسم الولادة وذلك لأن متوسطهم في مجموع السمات أكثر. ويعزو الباحث ذلك إلى وجود فروق في السمات الأخلاقية والعقلية لصالح العاملين في قسم الولادة ، وأن مجموع متوسطهم أكثر لأن عدد السمات المنتمية لهذين البعدين أكثر من عدد السمات المنتمية للأبعاد الأربعة الباقية .

يتضح من الجدول (٣٠) أنه توجد فروق في مجموع السمات بين العاملين في قسم الجراحة العامة وبين العاملين في قسم العيادة الخارجية والتعقيم لصالح العاملين في قسم الجراحة وذلك لأن متوسطهم في مجموع السمات أكثر. ويعزو الباحث ذلك إلى وجود فروق في السمات الأخلاقية والعقلية لصالح العاملين في قسم الجراحة العامة ، وأن مجموع متوسطهم أكثر لأن عدد السمات المنتمية لهذين البعدين أكثر من عدد السمات المنتمية للأبعاد الأربعة الباقية .

من خلال العرض السابق لمناقشة نتائج الفرض السابع يتبين عدم صحة هذا الفرض ، وبذلك فإن الباحث يرفض الفرض الصفري ويقبل الفرض البحثي الذي يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq$ ٠,٠٥) في سمتين من السمات الشخصية وهي السمات الأخلاقية والعقلية وفي المجموع الكلي للسمات، تعزى لمتغير القسم الذي يعمل به الممرض .

لاختبار الفرض الثامن :

نص الفرض الثامن على أنه : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥ £ a) في درجة التوافق المهني لدى الممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة (٥ سنوات فأقل، من ٦-١١ سنة، من ١٢-١٧ سنة، ١٨-٢٣ سنة، أكثر من ٢٤ سنة)؟

قام الباحث بحساب مجموع المربعات والمتوسط وقيمة "ف" ودلالتها الإحصائية أسلوب تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA لمعرفة الفروق بين المجموعات الخمس والجدول (٣١) يوضح ذلك.

الجدول (٣١)

مجموع المربعات ومتوسطها وقيمة "ف" ومستوى الدلالة للتغير في درجة التوافق المهني لدى الممرضين التي تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة (٥ سنوات فأقل، من ٦-١١ سنة، من ١٢-١٧ سنة، ١٨-٢٣ سنة، أكثر من ٢٤ سنة)

السمات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	الدلالة
طبيعة وظروف العمل	بين المجموعات	233.713	4	58.428	0.700	غير دالة
	داخل المجموعات	23688.273	284	83.409		
	المجموع الكلي	23921.986	288			
الراتب والترقية	بين المجموعات	153.180	4	38.295	0.640	غير دالة
	داخل المجموعات	17002.820	284	59.869		
	المجموع الكلي	17156.000	288			
العلاقة مع زملاء العمل	بين المجموعات	254.019	4	63.505	0.858	غير دالة
	داخل المجموعات	21008.327	284	73.973		
	المجموع الكلي	21262.346	288			
العلاقة مع المسئولين والإدارة	بين المجموعات	173.798	4	43.450	1.071	غير دالة
	داخل المجموعات	11518.208	284	40.557		
	المجموع الكلي	11692.007	288			
النمو المهني	بين المجموعات	199.400	4	49.850	1.740	غير دالة
	داخل المجموعات	8136.489	284	28.650		
	المجموع الكلي	8335.889	288			
الأمن والاستقرار في العمل	بين المجموعات	61.656	4	15.414	0.706	غير دالة
	داخل المجموعات	6199.666	284	21.830		
	المجموع الكلي	6261.322	288			
إنتاجية العمل	بين المجموعات	274.394	4	68.598	3.030	دالة عند ٠,٠٥
	داخل المجموعات	6429.606	284	22.639		
	المجموع الكلي	6704.000	288			
التوافق المهني	بين المجموعات	4318.050	4	1079.512	0.886	غير دالة
	داخل المجموعات	346135.348	284	1218.786		
	المجموع الكلي	350453.398	288			

قيمة "ف" الجدولية عند درجات حرية (٤، ٢٨٨) وعند مستوى دلالة (α ≤ ٠,٠٥) تساوي ٢,٣٧

قيمة "ف" الجدولية عند درجات حرية (٤، ٢٨٨) وعند مستوى دلالة (α ≤ ٠,٠١) تساوي ٣,٣٢

يتضح من الجدول (٣١) أن قيمة "ف" المحسوبة أقل من قيمة "ف" الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥ ≤ α) في جميع جوانب التوافق المهني وفي المجموع الكلي للتوافق المهني عدا في بعد إنتاجية العمل أنه لا توجد فروق في التوافق المهني بين الممرضين يعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة (٥ سنوات فأقل، من ٦-١١ سنة، من ١٢-١٧ سنة، ١٨-٢٣ سنة، أكثر من ٢٤ سنة) إلا في إنتاجية العمل.

ولمعرفة اتجاه الفروق قام الباحث باستخدام اختبار شيفيه البعدي والجدول (٣٢) يوضح ذلك:

الجدول (٣٢)

اختبار شيفيه البعدي لمعرفة اتجاه الفروق في إنتاجية العمل التي تعزى لمتغير المؤهل الدراسي

المؤهل الدراسي	٥ سنوات فأقل م= ٢٦,٢١	من ٦-١١ سنة م=٢٦,٣٩	من ١٢-١٧ سنة م=٢٦,٣٤	من ١٨-٢٣ سنة م=٢٨,٠٠	أكثر من ٢٤ سنة م=٢٩,٩٠
٥ سنوات فأقل م= ٢٦,٢١	-	0.18	0.13	1.78	*3.٦8
من ٦-١١ سنة م=٢٦,٣٩	-	-	0.049	1.602	3.502
من ١٢-١٧ سنة م=٢٦,٣٤	-	-	-	1.65	3.55
من ١٨-٢٣ سنة م=٢٨,٠٠	-	-	-	-	1.90
أكثر من ٢٤ سنة م=٢٩,٩٠	-	-	-	-	-

* دالة عند مستوى دلالة ٠,٠٥

يتضح من الجدول (٣٢) أنه توجد فروق في إنتاجية العمل بين الذين لديهم مدة خدمة أكثر من ٢٤ سنة وبين الذين لديهم مدة خدمة أقل من ٥ سنوات لصالح الذين لديهم مدة خدمة أكثر من ٢٤ سنة وذلك لأن متوسطهم في إنتاجية العمل أكثر.

وبالرغم من عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية إلا أن هناك فروق ولكنها لم ترق إلى مستوى الدلالة الإحصائية.

مناقشة الفرض الثامن :

يتضح من الجدول (٣١) أنه لا توجد فروق في جميع جوانب التوافق المهني وفي المجموع الكلي للتوافق المهني بين الممرضين يعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة (٥ سنوات فأقل، من ٦-١١ سنة، من ١٢-١٧ سنة، ١٨-٢٣ سنة، أكثر من ٢٤ سنة) إلا في إنتاجية العمل ،

ويعزو الباحث ذلك إلى أن التوافق المهني للممرضين العاملين بالمستشفيات يـرتبط بالمهنـة ومكانتها أكثر من عدد سنوات الخبرة ، فطبيعة وظروف العمل لـم تختلـف اختلافـا كبيـرا باختلاف الوقت ، وبالنسبة للراتب فقد تضاعف عن السابق ولكن غـلاء المعيـشة والوضـع الاقتصادي والسياسي الذي نعيشه دمر ذلك التحسن وعاد الوضع كما كان ، وبالنسبة للعلاقـة بين الزملاء تزداد بمرور الوقت وتكثر العلاقات بسبب ازدياد أعداد الممرضين الذين يقضون مع بعضهم البعض ساعات طويلة وخاصة أثناء السهر الليلي في العمل بالمستـشفى ، وبـذلك تكون علاقتهم مع بعضهم البعض علاقة وطيدة ، وبالنسبة للمسئولين والإدارة فإن تعاملها مع الممرضين يكون حسب انضباط وكفاءة الممرض نفسه لا حسب أقدميته في القسم أو الخدمة ، وبالنسبة للنمو المهني فغالبية التمريض مشغول بعمل إضافي أو إكمال دراسته لتحسين الوضع المادي لذلك لا يهتم بمتابعة المجلات العلمية الحديثة ، ولا بعمل دورات وندوات ومحاضرات إلا إن كانت خارج البلد وعلى نفقة الوزارة فيرحبون بها ، أما بالنسبة للأمن والاستقرار فـي العمل فلن يختلف حيث يشترك الجميع في نفس المعاملة سواء كان من المجتمع أو مـن قبـل ديوان الموظفين العام ، وبالنسبة لإنتاجية العمل فغالبة الممرضين يمتلكون قدرات ومهـارات فنية تختلف باختلاف عدد سنوات الخبرة .

يتضح من الجدول (٣٢) أنه توجد فروق في إنتاجية العمل بين الذين لديهم مدة خدمة أكثر من ٢٤ سنة وبين الذين لديهم مدة خدمة أقل من ٥ سنوات لصالح الذين لديهم مدة خدمة أكثر من ٢٤ سنة وذلك لأن متوسطهم في إنتاجية العمل أكثر ، ويعزو الباحث ذلـك إلـى أن غالبيـة الممرضين والممرضات الذين لديهم مدة خدمة أكثر من ٢٤ سنة من الحاصلين علـى دبلـوم تمريض سنة ونصف ، ويمتلكون المهارة العالية وسرعة العمل المتقن لإثبات أنفـسهم أمـام الحاصلين على دبلوم ثلاث سنوات وبكالوريوس ، وإقنـاع المـسئولين والإدارة أن الكفـاءة والمهارة هي نتيجة الخبرة الطويلة وليست نتيجة المؤهل العلمي .

ولقد بينت الكثير من البحوث أن الرضا عـن العمـل يكـون غالبـا فـي البدايـة ثـم ينحط بالتدريج عند السنة الخامسة والثامنة ، ثم يبدأ في الارتفـاع مـرة أخـرى كلمـا زادت المدة التي أمضاها الفرد في العمل ، وتكون الروح المعنوية عند ذروتها بعـد عـشرين سـنة (دويدار ، ١٩٩٥ ٤٨) .

من خلال العرض السابق لمناقشة نتائج الفرض الثامن يتبين صحة هذا الفرض ، وبـذلك فإن الباحث يقبل الفرض الصفري الذي يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عنـد مستوى دلالة ($\alpha \leq$ ٠,٠٥) في درجة التوافق المهني لدى الممرضين يعزى لمتغيـر عـدد سنوات الخبرة .

لاختبار الفرض التاسع :

نص الفرض التاسع على أنه : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥ £ a) في سمات الشخصية لدى الممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة (٥ سنوات فأقل، من ٦-١١ سنة، من ١٢-١٧ سنة، ١٨-٢٣ سنة، أكثر من ٢٤ سنة)؟

قام الباحث بحساب مجموع المربعات والمتوسط وقيمة "ف" ودلالتها الإحصائية أسلوب تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA لمعرفة الفروق بين المجموعات الثلاث والجدول (٣٣) يوضح ذلك.

الجدول (٣٣)

مجموع المربعات ومتوسطها وقيمة "ف" ومستوى الدلالة للتغير في سمات الشخصية لدى الممرضين التي تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة (٥ سنوات فأقل، من ٦-١١ سنة، من ١٢-١٧ سنة، ١٨-٢٣ سنة، أكثر من ٢٤ سنة)

السمات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	الدلالة
السمات الأخلاقية	بين المجموعات	2768.309	4	692.077	2.036	غير دالة
	داخل المجموعات	96208.344	٢٨٤	339.959		
	المجموع الكلي	98976.653	٢٨٨			
السمات الاجتماعية	بين المجموعات	1598.711	4	399.678	1.715	غير دالة
	داخل المجموعات	66169.462	284	232.991		
	المجموع الكلي	67768.173	288			
السمات الانفعالية	بين المجموعات	323.499	4	80.875	0.984	غير دالة
	داخل المجموعات	23344.259	284	82.198		
	المجموع الكلي	23667.758	288			
السمات العقلية	بين المجموعات	603.278	4	150.819	2.271	غير دالة
	داخل المجموعات	18862.667	284	66.418		
	المجموع الكلي	19465.945	288			
السمات الجسمية	بين المجموعات	34.798	4	8.699	1.110	غير دالة
	داخل المجموعات	2226.552	284	7.840		
	المجموع الكلي	2261.349	288			
السمات الجمالية	بين المجموعات	18.481	4	4.620	0.883	غير دالة
	داخل المجموعات	1485.387	284	5.230		
	المجموع الكلي	1503.869	288			
مجموع السمات الشخصية	بين المجموعات	15348.168	4	3837.042	1.713	غير دالة
	داخل المجموعات	633797.332	284	2239.567		
	المجموع الكلي	649145.500	288			

قيمة "ف" الجدولية عند درجات حرية (٤، ٢٨٨) وعند مستوى دلالة (α ≤ ٠,٠٥) تساوي ٢,٣٧

قيمة "ف" الجدولية عند درجات حرية (٤، ٢٨٨) وعند مستوى دلالة (α ≤ ٠,٠١) تساوي ٣,٣٢

يتضح من الجدول (٣٣) أن قيمة "ف" المحسوبة أصغر من قيمة "ف" الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥ ≥ α) في جميع السمات والدرجة الكلية للسمات أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

مناقشة الفرض التاسع :

يتضح من الجدول (٣٣) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جميع السمات والدرجة الكلية للسمات تعزى لمتغير سنوات الخبرة . وتتفق هذه النتيجة مع دراسة ديراني (١٩٩١) التي أظهرت عدم وجود فروق في سمات الشخصية للمشرفين التربويين تعزى إلى عدد سنوات الخبرة ، ويعزو الباحث ذلك إلى أن الممرضين العاملين في المستشفيات الحكومية بمحافظات غزة يعيشون في بقعة محدودة ، لها نفس الظروف لا تختلف كثيرا ، ويعتقدون جميعهم نفس المبدأ الإسلامي ، ومشاعرهم لكثير من المشاكل متقاربة ، ويتعرضون لنفس الظروف السياسية والاقتصادية منذ زمن الاحتلال وحتى الآن ، ولم يشعروا بتغيير جذري طرأ عليهم حتى تتبدل وتتغير سمات شخصيتهم ، بالرغم من برامج إكمال الدراسة الجامعية الحديث .

ويقول ديراني أن عن عدم وجود أثر لمتغير الخبرة في كثير من البحوث والدراسات التربوية يثير بعض التساؤلات عن جدوى الدراسات العليا بشكلها الحالي ، إن لم يكن عاملا مساعدا في تغيير – أو على الأقل تعديل سلوك المشرف التربوي أو مدير المدرسة . فهل الخطأ في متطلبات الحصول على الدرجة الجامعية الثانية ؟ أو الخطأ في محتويات مقررات الدراسات العليا ؟ أو هل الخطأ في طرق تدريسها ؟ أو في أهدافها وغاياتها ؟ وهل السنوات التي يقضيها المشرف في مجال عمله الإشرافي ، أو تلك التي يقضيها في مجال عمله الإداري عبارة عن تكرار لممارسات إشرافية وإدارية تقليدية لا تتأثر بالتجديدات التربوية التي تطرأ على هذا المجال (ديراني ، ١٩٩١ : ٢٠١) .

من خلال العرض السابق لمناقشة نتائج الفرض التاسع يتبين صحة هذا الفرض ، وبذلك فإن الباحث يقبل الفرض الصفري الذي يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥ ≥ α) في جميع السمات والدرجة الكلية للسمات بين الممرضين يعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة .

مناقشة عام للنتائج :

اهتم الباحث في هذه الدراسة بالكشف عن العلاقة بين التوافق المهني وسمات الشخصية لدى الممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية بمحافظات غزة ، كما أهتم بالتعرف على نسبة التوافق لديهم ، والتعرف على أكثر سمات الشخصية شيوعاً لديهم ، والتعرف على الفروق في درجة التوافق المهني وسمات الشخصية لدى الممرضين تبعاً لمتغيرات الدراسة (الجنس ، المؤهل الدراسي ، القسم الذي يعمل به ، عدد سنوات الخبرة) .

وتبين من نتائج هذه الدراسة أن مستوى التوافق المهني بصورة عامة منخفض حيث بلغت النسبة المئوية لاستجابات أفراد العينة (٤٨,٠٩ %) . وتتفق هذه النتيجة مع دراسة ياماشتي (١٩٩٥) حيث كانت نسبة الرضا منخفضة ، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة أبو حمد (٢٠٠٠) حيث بلغت نسبة الرضا ٥٠ – ٦٠ % ، ويعزو الباحث هذا الاختلاف إلى تغير الظروف السياسية والاقتصادية التي يمر بها الوطن ، بالإضافة إلى أن وقت تطبيق المقياسين جاء في ظروف صعبة حيث كانت محافظات غزة مقسمة إلى أربعة أجزاء ، وعدم تمكن الكثير من الموظفين الوصول إلى أماكن عملهم بسهولة ، بالإضافة إلى المضايقات اليومية من قبل الاحتلال ، وعبء العمل المتزايد نتيجة الأحداث والإصابات .

كما تبين من نتائج هذه الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين التوافق المهني لدى الممرضين وبين سماتهم الشخصية . ويشير ذلك إلى أن الممرضين المتوافقين مهنياً يتميزون بالسمات الأخلاقية ، والانفعالية ، والعقلية ، ونستنتج أن العلاقة الارتباطية بين المتغيرين هي علاقة طردية ، أي بمعنى أنه كلما توفرت السمات الشخصية (الأخلاقية ، الاجتماعية ، الانفعالية ، العقلية ، الجسمية ، الجمالية) لدى أفراد العينة ، فإنه يزداد مستوى التوافق المهني لديهم .

كما تبين من نتائج هذه الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني لدى الممرضين تعزى لمتغير الجنس . وتتفق هذه النتيجة مع دراسة المشعان (١٩٩٣) ، وزهران (١٩٩٥) ، ومحمد (١٩٩٥) التي أظهرت عدم وجود فروق بين الذكور والإناث في التوافق المهني ، ويعزو الباحث عدم وجود فروق في أبعاد التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس ، إلا أن غالبية الممرضين والممرضات يعملون في نفس الظروف ، ويتعرضون لنفس المواقف ، ولا يميز المسئولون والإدارة بين الذكور والإناث من الممرضين والممرضات لديهم من الكفاءة والمهارة كل في مجال عمله وتخصصه.

كما تبين من نتائج هذه الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في سمات الشخصية لدى الممرضين تعزى لمتغير الجنس . وتتفق هذه النتيجة مع دراسة ديراني

(١٩٩١) التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في توزيع سمات الشخصية لدى مديري ومديرات المدارس الثانوية تعزى إلى متغير الجنس ، ويعزو الباحث ذلك إلى شعور المرأة بأنها يجب أن تتساوى مع الرجل في كل شيء ، وتعمل جاهدة لإثبات مقدرتها على العمل والتحمل كالرجل ، وأيضا فإن كثرة ما تتعرض له الممرضات من حالات صعبة ومخيفة خاصة في ظل هذه الانتفاضة حيث تعمل الممرضات مع الجرحى وتشاهد أبشع الجرائم التي ترتكب بحق هذا الشعب ، من أجساد ممزقة ومبتورة ....الخ ، وأيضا فإن كثرة تعرضهن لخبرات الوفاة والاحتضار ، هذا فضلا عن كونهن في وضع يحتم عليهن في بعض الحالات اتخاذ قرارات مباشرة متعلقة بحياة المريض أو موته مما يجعلهن في حالة قلق بصفة عامة (النيال ، ١٩٩٣ : ١١٨) ، كل هذه الظروف تغير من طبيعة المرأة بصفة عامة وبالتالي تتغير بعض من سماتها الشخصية .

كما بينت نتائج هذه الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى الممرضين يعزى لمتغير المؤهل الدراسي . وتتفق هذه النتيجة مع دراسة أبو حمد (٢٠٠٠) والتي أظهرت عدم وجود فروق في الرضا الوظيفي تعزى للمؤهل الدراسي ، وتتفق هذه النتيجة أيضا مع دراسة عيسي (١٩٩٥) والتي أظهرت عدم وجود فروق إحصائية في التوافق المهني تعزى للمؤهل الدراسي . ويعزو الباحث ذلك إلى أن جميع الممرضين العاملين في المستشفيات الحكومية ، باختلاف مؤهلهم العلمي ، وباختلاف جنسهم ، يتعرضون في الغالب لنفس الظروف من حيث طبيعة العمل وعدد الساعات ، وتغير الفترات ، وانخفاض الراتب ، وقلة الترقيات ، والعلاقات مع الزملاء ، والعلاقة مع المسئولين والإدارة ، والنمو المهني ، والأمن والاستقرار في .

كما بينت نتائج هذه الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في سمات الشخصية لدى الممرضين تعزى إلى متغير المؤهل الدراسي . وتتفق هذه النتيجة مع دراسة ديراني (١٩٩١) التي أظهرت عدم وجود فروق في سمات الشخصية تعزى للمؤهل الدراسي ، ويعزو الباحث ذلك إلى أن غالبية التمريض في السابق حاصلون على دبلوم سنة ونصف والقليل منهم حاصلين على دبلوم ثلاث سنوات ، أم الحاصلون على بكالوريوس فكانوا أقل من خمسة وهم من خريجين جامعة بيت لحم ، ولكن الآن تطور الحال وازداد أعداد الخريجين ، وخاصة بعد البرامج التي أعدتها الجامعتان (الجامعة الإسلامية ، وكلية فلسطين للتمريض) لجعل الراغبين في إكمال دراستهم من دبلوم إلى بكالوريوس ، ولكن غالبية التمريض الملتحقين بالبرامج التكميلية أعمارهم تزيد على ٢٨ عاماً من الجنسين ، أي أنهم ناضجون فكريا وعقليا ، وأن سماتهم الشخصية قد تبلورت ، ولذلك لم يلاحظ تغير ملحوظ في سلوكهم وسماتهم ، إلا في بعض السمات الشخصية ، وهذا ينطبق على الممرضين والممرضات .

كما بينت نتائج هذه الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى الممرضين تعزى لمتغير القسم الذي يعمل به . وتتفق هذه النتيجة مع دراسة عبد القادر (٢٠٠٠) التي أظهرت عدم وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات التوافق المهني للأخصائيين الاجتماعيين في المجالات الأربعة (الطبي ، المدرسي ، أحداث ، أسرة وطفولة) . ويعزو الباحث ذلك إلى أن التوافق المهني للممرضين العاملين بالمستشفيات يرتبط بالمهنة ومكانتها أكثر من مجالات الممارسة ، فطبيعة وظروف العمل ، والراتب والترقية ، والعلاقة مع الزملاء ومع المسئولين والإدارة ، والنمو المهني ، والأمن والاستقرار في العمل ، وإنتاجية العمل لن تختلف اختلافاً كبيراً باختلاف القسم .

كما بينت نتائج هذه الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في سمات الشخصية لدي الممرضين تعزى لمتغير القسم الذي يعمل به . وتتفق هذه النتيجة مع دراسة النيال (١٩٩٣) التي أظهرت فروق جوهرية بين ممرضات العناية المركزة وممرضات الأقسام الأخرى ، ويعزو الباحث ذلك إلى أن طبيعة القسم مثل قسم العناية المركزة يتطلب ممرضين متفوقين ويمتلكون قدرات ومهارات عالية بالإضافة إلى مستوى علمي معين .

كما بينت نتائج هذه الدراسة عدم وجود فروق في التوافق المهني لدى الممرضين يعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة . ويعزو الباحث ذلك إلى أن التوافق المهني للممرضين العاملين بالمستشفيات يرتبط بالمهنة ومكانتها أكثر من عدد سنوات الخبرة ، ولقد بينت الكثير من البحوث أن الرضا عن العمل يكون غالبا في البداية ثم ينحط بالتدريج عند السنة الخامسة والثامنة ، ثم يبدأ في الارتفاع مرة أخرى كلما زادت المدة التي أمضاها الفرد في العمل ، وتكون الروح المعنوية عند ذروتها بعد عشرين سنة (دويدار ، ١٩٩٥ ٤٨) .

كما بينت نتائج هذه الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في سمات الشخصية لدى الممرضين تعزى إلى متغير عدد سنوات الخبرة . وتتفق هذه النتيجة مع دراسة ديراني (١٩٩١) التي أظهرت عدم وجود فروق في سمات الشخصية للمشرفين التربويين تعزى إلى عدد سنوات الخبرة. ويرى الباحث أن الممرضين في محافظات غزة لهم نفس الظروف التي لا تختلف كثيرا ، ويعتقدون جميعهم الإسلام ، ومشاعرهم لكثير من المشاكل متقاربة ، ويتعرضون لنفس الظروف السياسية والاقتصادية منذ زمن الاحتلال وحتى الآن ، ولم يشعروا بتغيير جذري طرأ عليهم حتى تتبدل وتتغير سمات شخصيتهم .

ثانيا : توصيات الدراسة

اتفقت البحوث والدراسات التربوية على أهمية سمات شخصية الفرد للمهنة التي يحب أن يعمل بها ، وفيما يلي استعراض لأهم التوصيات والتطبيقات التربوية التي يمكن استنباطها من هذه الدراسة ، وذلك بناءً على الأدب النفسي والتربوي والدراسات السابقة ونتائج الدراسة الحالية والتي يمكن إجمالها في ثلاث محاور :

أ-توصيات تتعلق بالأسرة :

١-أن ينمي الوالدان حاجة أبنائهم نحو الاستقلال في بعض مناحي الحياة .

٢-ألا يجبر الوالدان أبناءهم على اختيار مهنة لا تتفق مع اهتماماتهم وميولهم وقدراتهم .

٣-أن يبصر الوالدان أبناءهم بمعايير التحلي بالفضائل والتخلي عن الرذائل .

٤-أن يساهم أفراد الأسرة جميعاً أبناءهم في تنمية ذواتهم وتقبلهم لها من خلال تربية أسرية سوية حتى يستطيعوا أن يحققوا ذواتهم واتزانهم الانفعالي ، والقدرة على مواجهة مواقف الحياة مواجهة تتسم بالنضج والواقعية ، لا بالاستغراق الزائد في أحلام اليقظة بصورة مرضية .

ب-توصيات تتعلق بالمستشفي :

١-يجب أن يكون المناخ داخل المستشفى مناخا أسرياً ، يحقق للعاملين النماء والإثراء الإيجابي البناء في مختلف جوانب الشخصية ، وألا يكون الجو داخل المستشفى قائماً على التسلط والقهر والعقاب المادي والمعنوي .

٢-أن تدرب المستشفى موظفيها على أسس التفكير العلمي الخلاق ، والعمل التعاوني ، وطرق حل المشكلات ، وأساليب الابتكار .

٣-أن تزيد إدارة المستشفى من فعاليتها في تنمية الأنشطة والندوات العلمية بما يكفل تحقيق وتطوير القدرات والمواهب المتعددة للممرضين .

٤-تنمية البرامج الإرشادية والتوجيهية في مستشفيات الوطن .

٥-إتاحة الفرصة لأكبر عدد من الممرضين للمشاركة في الندوات والدورات العلمية دون اقتصارها على فئة مميزة من الممرضين .

٦-الاهتمام بنشر الوعي الإسلامي بين الممرضين .

٧-أن تعمل إدارة المستشفى على تبصير الممرضين بأهمية المحافظة على القوانين واللوائح والنظم المعمول بها داخل المستشفى ، وأن تلك القوانين وضعت لحمايتهم وليست لتقييد حريتهم في العمل .

٨-أن تشجع إدارة المستشفى الممرضين على مطالعة أحدث الدوريات العلمية الموجودة في مكتبة المستشفى .

٩-أن تشجع إدارة المستشفى الممرضين على إكمال دراساتهم الجامعية والعليا لتحسين مستواهم العلمي والعملي .

١٠-أن تراعي إدارة المستشفى العدل في المعاملة والترقية بين الموظفين ، وأن تساوي بينهم ، وأن لا تفرق بين واحد وآخر ، ذكر أو أنثى ، إلا بناءً على كفاءته وعلمه .

١١-اتخاذ أسلوب الثواب والعقاب بما يتناسب مع العمل .

١٢-توفير أخصائي نفسي في كل مستشفى .

ج-توصيات تتعلق بالجهات المسئولة في المجتمع الفلسطيني :

***الجامعات والمعاهد التعليمية .**

١-أهمية اختيار طالب التمريض ، وذلك بعد اجتياز لاختبار القدرات ، وآخر لسمات الشخصية .

٢-توفير أخصائي أو مرشد تربوي في كل كلية بصورة فاعلة .

٣-إعداد مقررات دراسية تتناول مواضيع نفسية واجتماعية لزيادة الوعي والتخفيف من سوء التوافق العام .

٤-إعداد مقررات دراسية تساعد في تنمية القدرات والمواهب وتساعد في حل المشكلات .

٥-أن توفر الجامعات والمعاهد الإمكانيات والتجهيزات والتقنيات اللازمة للمواقف التعليمية من خلال " المكتبة ، قاعة الأنشطة المتعددة مختبر المواد العلمية ، مختبر الحاسوب " بما يتناسب مع تطور التكنولوجيا في العصر الحديث .

٦-أن يحرص المسئولون على انتقاء المعلمين المؤهلين أكاديمياً وتربوياً ومهنياً .

***وزارة الثقافة والأعلام .**

١-زيادة اهتمام المسئولين في وزارة الإعلام بتعزيز البرامج الثقافية والصحية في كل من الإذاعة والتلفزيون ، بما يعالج اهتمامات ومشاكل الممرضين .

٢-إشراك الممرضين في إدارة بعض البرامج الثقافية والصحية .

٣-توعية الجمهور بأهمية العمل التمريضي ، عن طريق : عقد مؤتمرات وندوات ومحاضرات ونشرات .

***وزارة الصحة .**

١-تحسين رواتب الموظفين بما يتناسب مع مؤهلاتهم العلمية .

٢-تحسين نسبة علاوة المهنة أسوة بباقي المهن .

ثالثا : اقتراحات الدراسة

تثير هذه الدراسة بعض المشكلات التي يمكن أن تكون مجالات لبحوث ودراسات تالية ، يوجزها الباحث فيما يلي :

١ -دراسة التوافق المهني وعلاقته ببعض المتغيرات مثل : المستشفى ، عدد أفراد الأسـرة ، مكان التخرج ، الحالة الاجتماعية ، الإحباط ، القلق ، الالتزام الديني ،

٢ -دراسة مقارنة في التوافق المهني بين العاملين في المؤسسات الحكومية والخاصة .

٣ -دراسة العلاقة بين مستوى التوافق المهني والقدرة على التفكير الابتكاري .

٤ -دراسة مقارنة لسمات الشخصية بين المتوافقين مهنياً وغير المتوافقين .

٥ -دراسة لسمات الشخصية الإسلامية المؤمنة كما جاءت في القرآن الكريم .

ملخص الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى وضع صورة واضحة وشاملة عن مستوى التوافق المهني للممرضين ، كما تهدف إلى التنبؤ بأكثر سمات الشخصية ارتباطا بالتوافق المهني ، كما تهدف إلى معرفة الفروق في سمات الشخصية والتوافق المهني وبين بعض المتغيرات (الجنس ، المؤهل العلمي ، القسم الذي يعمل به الممرض ، عدد سنوات الخبرة) .

وتتضح أهمية هذه الدراسة من أهمية المهنة والعمل الذي يقوم به الممرضون في ظل هذه الظروف الصعبة والحرجة والتي أدت إلى استشهاد البعض منهم أثناء تأدية واجبه الجهادي في إسعاف المصابين في ساحة القتال . وبالرغم من كل الظروف الصعبة والحرجة والإغلاقات المتكررة والقتل والدمار ، يقوم الممرضون بعملهم المنوط بهم .

كما تبرز أهمية هذه الدراسة في كونها محاولة جادة للتعرف على العلاقة بين التوافق المهني للممرضين وبين سماتهم الشخصية ، والتي قد تفيد نتائجها في تطوير آلية قبول الطلبة لكلية التمريض ، حيث أن مهنة التمريض تتطلب مواصفات وسمات خاصة يجب أن تتوافر في الممرض .

وقد بلغ عدد أفراد العينة (٢٨٩) ممرض وممرضة ، (١٧٤) ممرض ، (١١٥) ممرضة ، موزعين على (٩) مستشفيات حكومية بمحافظات غزة ، حسب إحصائية إدارة المستشفيات لشهر ٢ / ٢٠٠٢ م .

وقد استخدم الباحث الأدوات التالية في الدراسة :

-مقياس سمات الشخصية من إعداد د. نظمي أبو مصطفى

-مقياس التوافق المهني من إعداد الباحث .

واستخدم الباحث الأساليب الإحصائية التالية لتحليل النتائج :

معامل ارتباط بيرسون ، اختبار T.test لعينتين مستقلتين ، تحليل التباين الأحادي ، المتوسط الحسابي ، الانحراف المعياري .

وقد أظهرت الدراسة النتائج التالية :

١-أن مستوى التوافق المهني بصورة عامة منخفض حيث بلغت النسبة (٤٨,٠٩ %) .

٢-وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين التوافق المهني لدي الممرضين وبين سماتهم الشخصية .

٣-عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع أبعاد التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس ، إلا في بعد الراتب والترقية حيث وجدت فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الإناث .

٤-عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع سمات الشخصية تعزى لمتغير الجنس .
٥-عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع أبعاد التوافق المهني وفي المجموع الكلـــي للتوافق تعزى لمتغير المؤهل الدراسي ، عدا في بعد إنتاجية العمل حيث وجــدت فــروق ذات دلالة إحصائية بين الحاصلين على دبلوم ثلاث سنوات والحاصلين على دبلوم ســنة ونــصف لصالح الحاصلين على دبلوم سنة ونصف .
٦-عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع سمات الشخصية والدرجة الكلية للــسمات تعزى لمتغير المؤهل الدراسي .
٧-عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع أبعاد التوافق المهني وفي المجموع الكلـــي للتوافق تعزى لمتغير القسم الذي يعمل به الممرض .
٨- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في سمتين من سمات الشخصية وهي السمات الأخلاقيـــة والعقلية وفي المجموع الكلي للسمات تعزى لمتغير القسم الذي يعمل بـــه الممـــرض ، حيـــث وجدت فروق ذات دلالة إحصائية لصالح العاملين في قسم الولادة والجراحة.
٩-عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع أبعاد التوافق المهني وفي المجموع الكلـــي للتوافق تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة ، إلا في بعد إنتاجية العمل ، حيث وجــدت فــروق ذات دلالة إحصائية بين الذين لديهم مدة خدمة أكثر من ٢٤ سنة وبين الذين لديهم مدة خدمـــة أقل من ٥ سنوات لصالح الذين لديهم مدة خدمة أكثر من ٢٤ سنة .
١٠-عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع سمات الشخصية وفي المجمــوع الكلـــي للسمات تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة .

قائمة المراجع

١. المراجع العربية

٢. المراجع الأجنبية

قائمة المراجع

-**القرآن كريم** .

-البخاري ، محمد (١٩٩٧) : **صحيح البخاري** ، بيت الأفكار الدولية ، المملكة العربية السعودية ، الرياض .

-النيسابوري ، مسلم (١٩٩٧) : **صحيح مسلم** ، بيت الأفكار الدولية ، المملكة العربية السعودية ، الرياض .

أولا : المراجع العربية:

-إبراهيم ، عبد الستار (١٩٨٧) : **أسس علم النفس** ، دار المريخ ، الرياض .

-إبراهيم ، فيوليت (١٩٩٤) : الصحة النفسية وبعض المتغيرات الأسرية ودور الإرشاد النفسي للشباب من الجنسين ، **مجلة الإرشاد النفسي** ، العدد الثالث ، السنة الثانية ، جامعة عين شمس .

-أبو حمد ، بسام (١٩٩٩) : **الدليل الموجز لكلية فلسطين للتمريض** ، ط١ ، مطابع منصور ، غزة .

-أبو حطب ، فؤاد وعثمان ، سيد (١٩٨٤) : **التقويم النفسي** ، مكتبة الأنجلو المصرية ، القاهرة .

-أبو علام ، رجاء وشريف ،نادية (١٩٨٣) : **الفروق الفردية وتطبيقاتها التربوية** ، ط١، دار القلم ، الكويت .

-أبو مصطفي ، نظمي (١٩٩٦) : **الإحصاء التربوي** ، ط١ ، دار المقداد للطباعة والنشر، غزة .

-أبو مصطفي ، نظمي (١٩٩٨) : دراسة مقارنة لسمات الشخصية لدى أبناء البدو والحضر في البيئة الفلسطينية ، **مستقبل التربية العربية** ، العددان ١٦ ، ١٧ ، دار الأمين للنشر والتوزيع ، القاهرة .

-أحمد ، سهير كامل (١٩٩٩) : **الصحة النفسية والتوافق** ، مركز الإسكندرية للكتاب .

-أنيس ، إبراهيم وآخرون (١٩٧٢) : **المعجم الوسيط** ، ج٢ ، ط٢ ، دار أحياء التراث العربي ، بيروت – لبنان .

-ابن منظور ، جمال الدين (١٩٨١) : **لسان العرب** ، ج٧ ، دار المعارف ، القاهرة .

-الإدريسي ، حيان حلمي (١٩٨٧) : دور المرأة المسلمة في الطب والتمريض ، **هدى الإسلام** ، العدد٨ السنة الخامسة ، مطابع دار الأيتام الإسلامية ، القدس .

-الأغا ، إحسان (١٩٩٧) : **البحث التربوي (عناصره ، مناهجه ، أدواته)** ، ط٢ ، مطبعة الرنتيسي ، غزة .

-الأغا ، إحسان والأستاذ محمود (١٩٩٩) : **تصميم البحث التربوي (النظرية والتطبيق)** ، ط١ ، مطبعة الرنتيسي ، غزة .

-الإمام ، أسمى (١٩٩٩) : **الملتقى للتمريض والقبالة** ، عدد ٢ ، نشرة دورية خاصة تصدر عن المجلس الفلسطيني للتمريض والقبالة ، القدس .

-البدراني ، هشام (١٩٩٨) : **مفاهيم علماء النفس دراسة وتقويم رؤية إسلامية** ، ط١ ، دار البيارق ، الأردن .

-الجسماني ، عبد العلي (١٩٩٤) : **علم النفس وتطبيقاته الاجتماعية والتربوية** ، ط١ ، الدار العربية للعلوم ، لبنان .

-الحفني ، عبد المنعم (١٩٩٤) : **موسوعة علم النفس والتحليل النفسي** ، ط٤ ، مكتبة مدبولي .

-الحلو ، محمد وفائي (١٩٩٩) : **علم النفس التربوي نظرة معاصرة** ، ط١ ، مكتبة الأمل للطباعة والنشر والتوزيع ، غزة .

-الخضري ، نجية (١٩٨٧) : قياس التوافق النفسي بين طلبة الجامعة الحاصلين على الثانوية الفنية ونظرائهم الحاصلين على الثانوية العامة ، **بحث منشور في كتاب بحوث المؤتمر الثالث ، لعلم النفس في مصر** ، مركز التنمية البشرية والمعلومات .

-الرفاعي ، نعيم (١٩٨٢) : **الصحة النفسية دراسة في سيكولوجية التكيف** ، ط٦ ، جامعة دمشق .

-الزبيدي ، إبراهيم (١٩٩١) : **علم النفس الصناعي** ، ط١ ، بغداد .

-الزغبي ، أحمد محمد (١٩٩٤) : **الإرشاد النفسي (نظرياته ، اتجاهاته ، مجالاته)** ، دار الحكمة اليمانية .

-السباعي ، زهير (١٩٩٥) : **طب المجتمع** ، ط١، الدار العربية للنشر والتوزيع ، مصر .
-السيد ، عبد الحليم وآخرون (١٩٩٠) : **علم النفس العام** ، ط٣ ، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع ، القاهرة .
-السيد ، فؤاد البهي (١٩٧٩) : **علم النفس الإحصائي وقياس العقل البشري** ، ط٣ ، دار الفكر العربي ، القاهرة .
-السيد ، فؤاد البهي (١٩٨٠) : **علم النفس الاجتماعي** ، ط٢ ، دار الفكر العربي ، القاهرة .
-الشرقاوي ، مصطفى خليل (١٩٨٨) : **علم الصحة النفسية** ، دار مصريم للنشر والتوزيع ، حلوان – مصر .
-الصباغ ، زهير (١٩٩٩) : مستويات ضغط العمل بين الممرضين القانونيين . دراسة مقارنة بين المستشفيات العامة والمستشفيات الخاصة ، **مجلة البصائر** ، المجلد الثالث ، العدد الثاني ، أيلول ١٩٩٩ ، جامعة البتراء ، الأردن .
-الطهراوي ، جميل (١٩٩٧) : سمات الشخصية وعلاقتها ببعض الأساليب المعرفية لدى الطلاب المتفوقين والمتأخرين أكاديمياً في الجامعة الإسلامية بغزة ، **رسالة ماجستير غير منشورة** ، الجامعة الإسلامية ، غزة .
-الطواب ، سيد وآخرون (١٩٩٩) : الضغوط النفسية لدى المعلمين والمعلمات في مدارس دولة قطر في ضوء بعض العوامل الديموجرافية ، **حولية كلية التربية** ، السنة الخامسة عشرة ، العدد الخامس عشر ، جامعة قطر الدوحة .
-الطويل ، محمد علي (٢٠٠٠) : التوافق النفسي المدرسي وعلاقته بالسلوك العدواني لدى طلبة المرحلة الثانوية بمحافظة غزة ، **رسالة ماجستير غير منشورة** ، جامعة عين شمس بالاشتراك مع كلية التربية الحكومية .
-العتيبي ، آدم (١٩٩١) : الرضا الوظيفي بين موظفي القطاعين الحكومي والخاص في دولة الكويت ، **الإدارة العامة** ، العدد ٦٩ ، السنة الثلاثون ، المملكة العربية السعودية - الرياض .
-العيسوي ، عبد الرحمن (١٩٨٦) : **مقومات الشخصية الإسلامية والعربية وأساليب تنميتها** ، ط١ ، دار الفكر الجامعي ، مصر .
-العيسوي ، عبد الرحمن (١٩٩٩) : **علم النفس والتربية والاجتماع** ، ط١ ، دار الراتب الجامعية ، مصر .

-الفقي ،إسماعيل والتويجري ، محمد (١٩٩٦) : إدراك بيئة الجامعة وعلاقته بالتوافق ووجهـة الضبط لدى طلاب جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بالرياض ، **المجلة المصرية للدراسات النفسية** ، المجلد السادس ، العدد الخامس عشر ، الجمعية المصرية للدراسات النفسية .

-القدومي ، عبد الناصر وخضر ، يحيى (١٩٩٨) : الرضا الوظيفي لدى العاملين في الأنـشطة الرياضية في الجامعات الأردنية والفلسطينية (دراسة مقارنة) ، **مجلة الجامعة الإسلامية بغزة** ، المجلد السادس ، العدد الأول .

-القريطي ، عبد المطلب أمين (١٩٩٥) : **مدخل إلى الصحة النفسية** ، ط١، المكتـب العربـي للأوفست ، القاهرة .

-الكردي ، عصمت (١٩٩٦) : الرضا الوظيفي لدى العاملين في النشاط الرياضي في الجامعات الأردنية الرسمية والأهلية ، **دراسات للعلوم التربوية** ، المجلد ٢٣ ، العدد ٢ .

-المشعان ، عويد سلطان (١٩٩٣) : دراسة مقارنة في الرضا المهني بين العاملين في القطـاع الحكومي والعاملين في القطاع الخاص ، **دراسات نفسية** ، م٣ ، ع٤ ، رابطة الأخصائيين النفسيين المصرية " رانم " .

-المليجي ، حلمي (١٩٨٢) : **علم النفس المعاصر** ، ط٤ ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية .

-المليجي ، حلمي و المليجي ، عبد المنعم (١٩٨٢) : **النمـو النفـسي** ، ط٦ ، دار المعرفـة الجامعية ، القاهرة .

-النبهاني ، تقي الدين (١٩٩٤) : **الشخصية الإسلامية** ، ط٤ ، ج١ ، دار الأمة ، لبنان .

-النجار ، أحمد الششتاوي (١٩٩٨) : العلاقة بين التوافق المهني والإنتاجيـة لعمـال صـناعة الغزل والنسيج بالمحلة الكبرى ، **مجلة علم النفس** ، العدد السابع والأربعون ، السنة الثانية عشر ، الهيئة المصرية العامة للكتاب .

-النيال ، مايسة (١٩٩١) : الفروق بين ممرضات العناية المركزة والأقسام الأخرى في كل من قلق الموت والعدوانية والعصابية والانبساط والاكتئاب دراسة عامليه مقارنة ، **مجلة علم النفس** ، العدد السابع عشر، السنة الخامسة ، الهيئة المصرية العامة للكتاب .

-الهاشمي ، عبد الحميد (١٩٨٤) : **أصول علم النفس العام** ، دار الشروق للنـشر والتوزيـع ، المملكة العربية السعودية – جدة .

-الوقفي ، راضي (١٩٩٨) : **مقدمة في علم النفس** ، ط٣ ، دار الشروق ، عمان .

-باظة ، أمال عبد السميع (١٩٩٩) : **الصحة النفسية** : ط١ ، مكتبة الأنجلو المصرية ، القاهرة .

-ثورندايك ، روبرت وهيجن ، إلزابيت (١٩٩١) : **القياس والتقويم في علم النفس والتربية** ، (ترجمة ، عبد الله الكيلاني وعبد الرحمن عدس) ، مركز الكتب الأردني ، عمان .

-جابر ، عبد الحميد (١٩٩٠) : **نظريات الشخصية** ، دار النهضة العربية ، القاهرة .

-جلال ، أسعد (١٩٨٠) : **الصحة العقلية** ، مكتبة العارف الحديثة ، القاهرة .

-خزاعلة ، عبد العزيز (١٩٩٧) :الرضا الوظيفي للممرضين والممرضات العاملين في وزارة الصحة بالأردن ، **مجلة دراسات مستقبلية** ، العدد الثاني ، مركز دراسات المستقبل ، جامعة أسيوط ، ج . م . ع .

-خليفة ، عبد اللطيف محمد (١٩٩٨) : بعض سمات الشخصية المصرية وأبعادها ، **مجلة علم النفس** ، العدد الثامن والأربعون ، السنة الثانية عشر ، الهيئة المصرية العامة للكتاب .

-دخان ، نبيل (١٩٩٧) : التوافق النفسي المدرسي وعلاقته بالتحصيل الدراسي لدى طلبة المرحلة الإعدادية في محافظات قطاع غزة ، **رسالة ماجستير غير منشورة** ، الجامعة الإسلامية غزة .

-دويدار ، عبد الفتاح (١٩٩٥) : **أصول علم النفس المهني وتطبيقاته** ، ط١ ، دار النهضة العربية ، بيروت .

-ديراني ، محمد (١٩٩١) : السمات الشخصية للمشرفين التربويين في الأردن وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية ، **دراسات العلوم الإنسانية** ، المجلد العشرون (أ) ، العدد الثالث ، يوليو ١٩٩٣ ،الجامعة الأردنية ، الأردن .

-راجح ، أحمد عزت (١٩٨٢) : **أصول علم النفس** ، ط١٠ ، المكتب المصري الحديث للطباعة والنشر ، القاهرة .

-ريجيو ، رونالد . ى (١٩٩٩) : **المدخل إلى علم النفس الصناعي والتنظيمي** ، ط١ ، الشروق للدعاية والإعلان والتسويق ، الأردن .

-زهران ، حامد (١٩٧٧) : **الصحة النفسية والعلاج النفسي** ، ط٢ ، عالم الكتب ، القاهرة .

-زهران ، حامد (١٩٨٢) : **الصحة النفسية والعلاج النفسي** ، ط٢ ، عالم الكتب ، القاهرة .

-زهران ، حامد (١٩٩٧) : **الصحة النفسية والعلاج النفسي** ، ط٣ ، عالم الكتب ، القاهرة .

-زهران ، محمد حامد (١٩٩٥) : دراسة العلاقة بين بعض جوانب الصحة النفسية والرضا المهني لدى طلاب وخريجي شعبة التعليم الابتدائي بكليات التربية ، **رسالة ماجستير غير منشورة** ، جامعة عين شمس ، مصر .

-شاهين ، فارسين (١٩٩٠) : **التمريض في الوطن المحتل** ، ط١ ، دار الأرقام للطباعة والنشر ، رام الله ، البيرة .

-شقورة ، عبد الرحيم (٢٠٠٢) : الدافع المعرفي واتجاهات طلبة كليات التمريض نحو مهنة التمريض وعلاقة كل منهما بالتوافق الدراسي ، **رسالة ماجستير غير منشورة** ، الجامعة الإسلامية – غزة .

-عابد ، على (١٩٩٩) : **الملتقى للتمريض والقبالة** ، عدد ٢ ، نشرة دورية خاصة تصدر عن المجلس الفلسطيني للتمريض والقبالة ، القدس .

-عبد الخالق ، أحمد (١٩٨٧) : **الأبعاد الأساسية للشخصية** ، ط١ ، دار المعرفة الجامعية .

-عبد الخالق ، أحمد (١٩٩٠) : **أسس علم النفس** ، ط١ ، دار المعرفة الجامعية .

-عبد الخالق ، ناصيف (١٩٨٢) : الرضا الوظيفي وأثره على إنتاجية العمل ، **المجلة العربية للإدارة** ،

-عبد الرحمن ، محمد (١٩٩٨) : **نظريات الشخصية** ، ط١ ، دار قباء للطباعة والنشر .

-عبد القادر ، زكية (٢٠٠٠) : التوافق المهني للأخصائي الاجتماعي في مجالات الممارسة المهنية ، **مجلة علم النفس** ، العدد الرابع والخمسون ، السنة الرابعة عشر ، الهيئة المصرية العامة للكتاب .

-عبد القادر طه ، فرج (١٩٨٠) : **سيكولوجية الشخصية المعوقة للإنتاج دراسة نظرية وميدانية في التوافق المهني والصحة النفسية ، رسالة دكتوراه منشورة عام ١٩٦٧** ، مكتبة الخانجي بالقاهرة .

-عبد القادر طه ، فرج (١٩٨٠) : **علم النفس الصناعي والتنظيمي** ، ط٣ ، دار المعارف ، مصر .

-عبد القادر طه ، فرج (١٩٩٢) : **علم النفس الصناعي والتنظيمي** ، ط٧ ، دار المعارف ، مصر .

-عبد الله ، تيسير (١٩٩٩) : مستوى الرضا المهني لدى المشرفين التربويين في محافظات الضفة الغربية في وزارة التربية والتعليم الفلسطينية من وجهة نظرهم ، **رسالة ماجستير غير منشورة** ، جامعة القدس ، فلسطين .

-عبد الله ، محمد حسين (١٩٨٥) : **مفاهيم إسلامية** ، ط١ ، ج١ ، دار البيارق ، لبنان .

-عبد المنعم ، عبد الله (١٩٩٦) : **التوجيه والإرشاد النفسي والاجتماعي والتربوي** ، ط١ مطابع منصور ، غزة .

-عدس ، عبد الرحمن وتوق ، محي الدين (١٩٨١) : **علم النفس العام** ، ط١ ، مكتبة الأقصى ، الأردن .

-عسلية ، محمد إبراهيم (١٩٩٨) : دراسة لسمات الشخصية المميزة لدى طلبة الجامعة بمحافظات غزة وعلاقتها ببعض المتغيرات ، **رسالة ماجستير غير منشورة** ، جامعة عين شمس بالاشتراك مع كلية التربية الحكومية بغزة .

-علوان ، نعمات (٢٠٠٠) : القيم الدينية وعلاقتها ببعض سمات الشخصية لدى طلبة الجامعات في محافظات غزة ، **رسالة دكتوراه غير منشورة** ، جامعة عين شمس بالاشتراك مع كلية التربية الحكومية بغزة .

-عوض ، عباس (١٩٧٦) : **دراسات في علم النفس الصناعي والمهني** ، **رسالة دكتوراه منشورة** ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، مصر .

-عوض ، عباس (١٩٧٧) : **الموجز في الصحة النفسية** ، ط١، دار المعارف بمصر .

-عوض ، عباس (١٩٩٦) : **الموجز في الصحة النفسية** ، ط٢، دار المعارف بمصر .

-عيسوي ، عبد الرحمن (١٩٨٠) : **علم النفس في الحياة المعاصرة** ، دار المعارف ، القاهرة .

-عيسى ، وائل (٢٠٠١) : **آداب مزاولة مهنة الطب** ، ط١ ، دار الأرقم ، غزة .

-غنيم ، سيد محمد (١٩٧٢) : **سيكولوجية الشخصية** ، ط١، دار النهضة العربية ، القاهرة .

-فهمي ، مصطفي (١٩٦٧) : **علم النفس الإكلينيكي** ، ط١، دار مصر للطباعة ، القاهرة .

-فهمي ، مصطفى (١٩٧٨) : **التكيف النفسي** ، دار مصر للطباعة .

-قطب ، سيد (ب ت) : **معالم في الطريق** ، دار الشروق ، مصر .

-ك . هول و ج . لندزي (١٩٧١) : **نظريات الشخصية** ، ترجمة فرج أحمد فرج وآخرون ، الهيئة المصرية العامة للتأليف والنشر ، القاهرة .

-كشرود ، عمار الطيب (١٩٩٥) : **علم النفس الصناعي والتنظيمي الحديث** ، ط١ ، مـج١ ، منشورات جامعة قار يونس ، بنغازي .

-كفافي ، علاء الدين (١٩٩٠) : **الصحة النفسية** ، ط٣ ، هجر للطباعة والنشر ، مصر .

-لازروس ، ريتشارد . س (١٩٩٣) : **الشخصية** ، ترجمة ، سيد غنيم و محمد نجاتي ، ط٤ ، دار الشروق ، القاهرة .

-محسن ، باسم راتب (١٩٩٩) : مستوى الرضا المهني لدى المشرفين التربويين في محافظات الضفة ، **رسالة ماجستير غير منشورة** ، جامعة القدس .

-محمد ، عادل عبد الله (١٩٩٥) : بعض سمات الشخصية والجنس ومدة الخبرة وأثرها علـى درجة الاحتراق النفسي للمعلمين ، **دراسات نفسية** ، مج ٥ ، ع٢ ، رابطة الأخصائيين النفـسيين المصرية ، مصر .

-مخيمر ، صلاح (١٩٧٩) : **المدخل إلى الصحة النفسية** ، ط٣ ، مكتبة الأنجلـو المـصرية ، القاهرة .

-مرسي ، سيد عبد الحميد (١٩٨٥) : **الشخصية الـسوية** ، ط١ ، دار التوفيـق النموذجيـة ، مصر .

-مرسي ، كمال إبراهيم (١٩٨٨) : **المدخل إلى علم الصحة النفسية** ، ط١ ، دار القلـم للنـشر والتوزيع ، الكويت .

-مرسي ، كمال إبراهيم و مجمد ، محمد عودة (١٩٨٦) : **الصحة النفسية في ضوء علم النفس والإسلام** ، ط٢ ، دار القلم ، الكويت .

-مرسي ،كمال إبراهيم (١٩٨٧) : علاقة سمات الشخصية بمشكلات التوافق فـي المراهقـة ، **مجلة العلوم الاجتماعية بجامعة الكويت** ، المجلد الخامس عشر ، العدد الرابع .

-مكروم ، عبد الودود (١٩٩٦) : **الأصول التربوية لبناء الشخصية المسلمة** ، ط١ ، دار الفكر العربي ، مصر .

-منصور ، طلعت وآخرون (١٩٨٩) : **أسس علم النفس العام** ، الأنجلو المصرية ، القاهرة .

-مياسا ، محمد (١٩٩٧) : **الصحة النفسية والأمراض النفسية والعقلية وقاية وعـلاج** ، ط١ ، دار الجليل ، بيروت .

-نجاتي ، محمد عثمان (١٩٨٤) : **علم النفس في حياتنا اليومية** ، ط ١١ ، دار القلم ، الكويت .

-ياسين ، حمـدي (١٩٧٩) : بعـض الـسمات المميـزة للشخـصية المـصرية وعلاقتهـا بالإنتاج ، **رسالة دكتوراه غير منشورة** ، جامعة عين شمس ، مصر .

ثانيا : المراجع الأجنبية:

-Abu Ajamieh, A . et.al. (1996). Toward an international measure of job satisfaction, **Nursing Research** 45, 87.٩١.

-Abu hamad, B. J. (1997). Job satisfaction among Gaza nurse educators, **Unpublished Masters thesis**, Sheffield Hallam University.

-Abu hamad, B. J. (2000). The determent job satisfaction and motivation among Gaza nurse: the impact of professional, **Unpublished Doctoral thesis,** Sheffield Hallam University

-Burgess, J. (1998). Provider: Counseling Competency and Personality Characteristics (Pastoral Counseling self-Estimate Inventory), **Dissertation Abstracts**, vol. 59, No. 2, P. 521.

-Carr, k . K & ،Kazanowski, M. K (1994). Factor affecting job satisfaction of nurses who work in long-term care ،**Journal of Advanced Nursing**، 19, 878 – 883.

-Cavanagh, S. (1992): Job satisfaction of nursing staff working in hospitals, **Journal of Advanced Nursing**, 17, 704 – 711.

-Humeid, J . M. (1999). Job satisfaction among nurses working in governmental hospitals and affilliated nursing education institutions in Islamabad- Pakistan, **Unpublished Masters thesis**, University of Heidelberg.

- Kilkus, S. (1993). Assertiveness among professional nurses**, Journal of Advanced Nursing**, 18, 1324 – 1330.

-Kozier, B., & Erb, G., & Olivieri R. (1991) .**Fundamentals of nursing** , (٤ th ed.). Menlopark: CA, Addison - Wesley Publishing Company.

-Larson ،E . et .al . (١٩٨٤) .Job satisfaction, Assumption and Complexities, **The Journal of Nursing Administration**, 14, 31 – 38.

-Matrunola, P. (1996). Is there Relationship between Job Satisfaction and Absenteeism, **Journal of Advanced Nursing**, 23, 827 – 834.

-McNeese-Smith, D .K. (1999). A content analysis of staff nurse descriptions of job satisfaction and dissatisfaction**, Journal of Advanced Nursing,** 29 (6), 1332 – 1341.

-Mitchell, M. (1994). The effect of work role values on job satisfaction, **Journal of Advanced Nursing,** 20, 958 – 963.
-Mueller, C & . McCloskey, J. (1990). Nurses Job Satisfaction: A proposed Measure, **Nursing Research**, 39, 113 – 116.
-Ricketts, T. (1996). General satisfaction and satisfaction with nursing communication on an adult psychiatric ward, **Journal of Advanced Nursing**, 24, 479 – 487.
-Sullivan, P . J. (1993). Occupational stress in psychiatric nursing ،**Journal of Advanced Nursing** ،١٨ ،591- 601.
-Tovey, E . J. & Adams, A . E. (1999). The changing nature of nurses job satisfaction: an exploration of sources of satisfaction in the 1990s, **Journal of Advanced Nursing**, 30, 150 – 158.
-Traynor, M & Wade, B . (١٩٩٣). The Development of A measure of Job Satisfaction for use in Monitoring the Morale of Community Nurses in Four Trusts, **Journal of Advanced Nursing,** 18, 127 – 136.
-Yamashita ،M. (1995). Job satisfaction in Japanese nurses, **Journal of Advanced Nursing**, 22, 158 – 164.
-Yoder, L .(1995). Staff Nurses Career Development Relationships and Self-Reports of Professionalism, Job Satisfaction, and Intent to Stay, **Nursing Research**, 44(5), 290- 297.
-Zuraikat, N & .McCloskey, J .(١٩٨٦) .Job satisfaction among Jordanian registered nurses, **International Nursing Review**, 33, 143 – 147.

الملاحـــق

ملحق رقم (١) قائمة بأسماء السادة المحكمين لمقياس التوافق المهني .

ملحق رقم (٢) قائمة بأسماء السادة المهنيين المحكمين لمقياس التوافق المهني .

ملحق رقم (٣) مقياس سمات الشخصية .

ملحق رقم (٤) مقياس التوافق المهني قبل التحكيم .

ملحق رقم (٥) مقياس التوافق المهني بعد التحكيم .

ملحق رقم (٦) مقياس التوافق المهني في صورته النهائية .

ملحق رقم (٧) كتاب موافقة لتطبيق الاستبانة في المستشفيات .

ملحق رقم (١)

قائمة بأسماء السادة المحكمين لمقياس التوافق المهني .

١ - **الدكتور**: **محمد الحلو** (أستاذ مشارك ، كلية التربية ، الجامعة الإسلامية - غزة) .

٢ - **الدكتور**: **محمود أبو دف** (أستاذ مشارك ، كلية التربية ، الجامعة الإسلامية - غزة) .

٣ - **الدكتورة**: **سناء أبو دقة** (أستاذ مساعد ، كلية التربية ، الجامعة الإسلامية - غزة) .

٤ - **الدكتور**: **نظمي أبو مصطفى** (أستاذ مشارك ، كلية التربية ، جامعة الأقصى - غزة) .

٥ - **الدكتور**: **فضل أبو هين** (أستاذ مساعد ، كلية التربية ، جامعة الأقصى - غزة) .

٦ - **الدكتور**: **محمود الأستاذ** (أستاذ مساعد ، كلية التربية ، جامعة الأقصى - غزة) .

٧ - **الدكتور**: **محمد عليان** (أستاذ مساعد ، كلية التربية ، جامعة الأزهر – غزة) .

٨ - **الدكتور**: **عبد العظيم المصدر** (أستاذ مساعد ، كلية التربية ، جامعة الأزهر – غزة) .

٩ - **الدكتور**: **زياد الجرجاوي** (أستاذ مساعد ، كلية التربية، جامعة القدس المفتوحة– غزة) .

ملحق رقم (٢)

قائمة بأسماء السادة المهنيين المحكمين لمقياس التوافق المهني .

١- **الدكتور: بسام أبو حمد** (أستاذ مساعد ، كلية الصحة العامة، جامعة القدس- فرع غزة).

٢ - **الأستاذ: ناصر أبو النور** (ماجستير تمريض، عميد كلية التمريض بالجامعة الإسلامية- غزة) .

٣ - **الأستاذ: عاطف سالم** (ماجستير تمريض ، عميد كلية التمريض سابقاً بالجامعة الإسلامية-غزة) .

٤ - **الأستاذ: عدنان السباخي** (ماجستير تمريض ، عميد كلية فلسطين للتمريض-خانيونس).

٥ - **الأستاذ: عبد الرحيم شقورة** (ماجستير تمريض، نائب عميد كلية فلسطين للتمريض- خانيونس) .

٦ - **الأستاذ: منير أبو دلال** (ماجستير تمريض ، مدير إدارة تمريض المستشفيات ، غزة) .

ملحق رقم (٣)

مقياس سمات الشخصية

أخي الموظف / أختي الموظفة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

يقوم الباحث بدراسة التوافق المهني لدى الممرضين العاملين في المستشفيات الحكومية وعلاقته بسماتهم الشخصية . وقد استخدم الباحث مقياس سمات الشخصية من إعداد د. نظمي أبو مصطفي .

وفيما يلي مجموعة من سمات الشخصية التي يتسم بها الممرضون ولا يستطيع أحد تقدير وجودها في شخصيتك غيرك ، ونأمل منك أن تقرأ كل سمة وتضع درجة من (صفر – ١٠) مقابل كل سمة حسب اعتقادك بوجودها في شخصيتك .

إن الهدف من هذه المعلومات هو لأغراض البحث العلمي فقط ، وستكون الإجابة موضع العناية والسرية ، لذلك لا داعي لكتابة اسمك .

شاكرين لكم على حسن تعاونكم

الباحث / ماهر عطوة الشافعي

الجامعة الإسلامية – غزة

١-المستشفى : ٢-القسم الذي يعمل به : ٣-عدد سنوات الخبرة :

٤-الجنس : ٥-الحالة الاجتماعية : ٦-المؤهل الدراسي :

٧-العمر : ٨-مكان السكن : ٩-مكان التخرج :

الرقم	السمة	الدرجة	الرقم	السمة	الدرجة	الرقم	السمة	الدرجة
١	المروءة		٢٥	العفة		٤٩	الشجاعة	
٢	سرعة البديهة		٢٦	القدرة على الإقناع		٥٠	النشاط	
٣	حدة البصر		٢٧	العاطفة		٥١	الحكمة	
٤	الوفاء		٢٨	الإيثار		٥٢	العدل	
٥	العفو		٢٩	الانتماء		٥٣	الصراحة	
٦	حب الطبيعة		٣٠	الفراسة		٥٤	سعة الصدر	
٧	المرح		٣١	الرأفة		٥٥	الفطنة	
٨	الجلد		٣٢	التذوق الفني		٥٦	التعاون	
٩	المصابرة		٣٣	الحماس		٥٧	الواقعية	
١٠	العزة		٣٤	تقبل النقد		٥٨	الاعتماد على الآخرين	
١١	الحياء		٣٥	الثقة بالآخرين		٥٩	الشك	
١٢	العطاء		٣٦	التفاهم		٦٠	سرعة الغضب	
١٣	حب العمل		٣٧	التواضع		٦١	الأمانة	
١٤	الرشاقة		٣٨	الثقة بالنفس		٦٢	اللباقة في التعامل	
١٥	التزين		٣٩	الصدق		٦٣	الصبر	
١٦	الطاعة		٤٠	كتمان السر		٦٤	حب النظام	
١٧	التأقلم		٤١	البشاشة		٦٥	التضحية	
١٨	حب المغامرة		٤٢	الطيبة		٦٦	حب القيادة	
١٩	**المودة**		٤٣	الإخلاص		٦٧	حب الاستطلاع	
٢٠	الكرم		٤٤	الحشمة		٦٨	المنافسة	
٢١	التفاؤل		٤٥	حب التملك		٦٩	الحذر	
٢٢	القناعة		٤٦	حب الظهور		٧٠	العناد	
٢٣	التدين		٤٧	الطموح				
٢٤	الحساسية		٤٨	المحافظة على المواعيد				

ملحق رقم (٤)

مقياس التوافق المهني قبل التحكيم .

بسم الله الرحمن الرحيم

الأستاذ الدكتور /...........................حفظه الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ، وبعد ...

يقوم الباحث بإعداد بحث لنيل درجة الماجستير في التربية بالجامعة الإسلامية بعنوان " **التوافق المهني للممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية وعلاقته بسماتهم الشخصية** " .

تحت إشراف الدكتور محمد وفائي علاوي الحلو .

ونحيطكم علما بأن الباحث قام بإعداد" مقياس للتوافق المهني للممرضين " ويعرف الباحث التوافق المهني إجرائيا بأنه " قدرة الفرد على التوافق مع مهنته وزملائه ورؤسائه ومع مطالب العمل ومع خصائصه الذاتية وللظروف المتغيرة المحيطة به الاقتصادية والاجتماعية والقدرة على إنجاز العمل إنجازا مرضيا " .

وهذا يتطلب منه إعداد مقياس سيقوم بتطبيقه على عينة من الممرضين العاملين في المستشفيات الحكومية وعليه فإن المقياس يتكون من ١٢٥ فقرة موزعة على سبعة أبعاد من مجموعها يتكون التوافق المهني ، كما أجمع على ذلك الباحثون .

ويهدف هذا البحث الى وضع صورة واضحة وشاملة للممرضين بالمستشفيات الحكومية عن طريق -التعرف على مستوى التوافق المهني لدى الممرضين .

– التنبؤ بأكثر السمات الشخصية ارتباطا بالتوافق المهني لدى الممرضين .

وسيكون تقدير العبارات بالطريقة التدريجية كالتالي :-

الرقم	العبارة	راضي جدا	راضي	راضي نوعا ما	غير راضي	غير راضي علي الإطلاق
١	تبدو واجبات العمل المطلوبة منك محددة وواضحة					

لذلك نرجو من سيادتكم التأكد من مدى مطابقة الفقرات لكل بعد من الأبعاد ، وتعديل فقرات المقياس التي بحاجة لتعديل لتتلاءم مع تلك الأبعاد ، وإضافة فقرات جديدة إن لم تكن هذه الفقرات كافية ، والتأكد من صلاحية الفقرات لقياس ما وضع لقياسه .

شاكرين لكم حسن تعاونكم معنا

الباحث/ ماهر عطوة الشافعي

بسم الله الرحمن الرحيم

مقياس التوافق المهني للممرضين

الرقم	العبارة	مناسب	غير مناسب	البديل المقترح
	طبيعة وظروف العمل : ويقصد بها الشروط المادية التي يعمل فيها من ضوء وتهوية ونظام تتابع فترات العمل والراحة ، والخدمات المقدمة من أكل وغيره ، وأدوات وإمكانيات .			
١	واجبات العمل المطلوبة مني محددة وواضحة			
٢	أشعر بالاستقلال في العمل			
٣	أعتقد أن الإمكانيات والأجهزة داخل المستشفي متوفرة			
٤	أعتقد أن عدد الممرضين/ الممرضات في القسم مناسب			
٥	أعتز بمهنتي في المستشفي			
٦	أسلوب التعامل الذي أتبعه في تعاملي مع المرضي والمرافقين مناسب .			
٧	أشعر بأني غير مرتاح في محيط العمل			
٨	تناسبني عدد ساعات الدوام التي يتطلبها العمل			
٩	أشعر بأن أوقات الراحة أثناء الدوام اليومي كافية			
١٠	نظام التعامل المعمول به ضمن نظام المستشفي واضح			
١١	نظام الإجازات العادية والمرضية مناسب ومريح			
١٢	احتمالات إصابتي أثناء العمل قليلة بسبب توفر شروط الأمن والسلامة كالتطعيمات			
١٣	أشعر بارتياح شديد في محيط العمل	*		
١٤	تواجهني مشاكل في الأدوات والأجهزة التي أستخدمها في العمل			
١٥	أجد نفسي مقيد بنظم وتعليمات أراها غير مناسبة لي			
١٦	ظروف عملي ملائمة من حيث التهوية ، الحرارة ، الضجيج			
١٧	تشكل طبيعة المبني الذي أعمل به عائقا أمامي يحول دون قيامي بالعمل علي خير وجه			
١٨	الملابس الخاصة " الزي الرسمي" متوفرة وتناسب العمل			
١٩	إن الخدمات المقدمة للممرضين والممرضات في هذا المستشفي كافية ومناسبة من حيث خدمات (الأكل –			

	الشرب – الترفيه)			
٢٠	أواجه صعوبة في الانتقال من و إلـــى مكـــان العمـــل " المواصلات "			
٢١	لا تواجهني مشاكل من الأدوات والأجهزة التي أستخدمها في العمل	*		
٢٢	أجبر نفسي بالقوة للذهاب إلى العمل			
٢٣	لو أتيحت لي فرصة اختيار مرة أخري هل كنت سأختار التمريض			
٢٤	إذا أتيحت فرصة عمل أفضل من التمريض ســأختارها دون تردد			
٢٥	انطباعي عن العمل يتغير مع الوقت			
٢٦	أشجع أن يكون أحد أبنائي ممرض مثلي			
٢٧	إذا أتيحت فرصة عمل أفضل من التمريض فلن أختارها	*		
٢٨	التغير في فترة العمل يــؤثر علــى حيــاتي وعلاقــاتي الاجتماعية			
٢٩	أفضل العمل في فترة ثابتة			
	الراتب والترقية : من حيث كفايته ، وتناسبه مع طبيعــة العمل ، ومقدار الرفاهية التي يوفرها ونظام الترقيات			
٣٠	أعمل في وظيفة أخري لضعف الراتب			
٣١	أفكر في ترك العمل والبحث عن وظيفة أخري			
٣٢	راتبي الشهري الذي أتقاضاه مــن عملــي بالمســتشفي مناسب ويكافئ جهدي			
٣٣	لا تؤمن لي المستشفي مواصلات أو أجور مواصـــلات عند التأخير في العمل	*		
٣٤	راتبي الشهري مقارنة برواتب زملائي فـــي المســتشفي الذين لديهم نفس المؤهل غير كافي			
٣٥	راتبي الشهري مقارنة برواتب زملائي في المســتشفيات الخاصة والأهلية غير مناسب			
٣٦	الزيادات السنوية التي تطرأ على راتبي مناسبة لجــدول غلاء المعيشة			
٣٧	يمكن لبعض العاملين الحصول على أجر أفضل بـــسبب معرفة أحد المسئولين الكبار			
٣٨	يمكن تحقيق رواتب أفضل للموظفين من خلال ممارســة ضغط نقابي			

٣٩	يوجد في مؤسستنا نظام فعال لضبط الرواتب حسب السلم الوظيفي			
٤٠	فرص الترقية والتقدم الوظيفي في عملي معدومة	*		
٤١	فرص الترقية والتقدم الوظيفي في عملي جيدة			
٤٢	الأمان المستقبلي (قروض ، إسكان ، ضمان اجتماعي) ، مناسبة وجيدة			
٤٣	الاستقطاعات والخصومات قليلة ونظامها واضح			
٤٤	نظام الساعات الإضافية واضح ومناسب			
٤٥	أحصل على مكافأة مقابل الإبداع في العمل			
٤٦	تؤمن لي المستشفي مواصلات أو أجور مواصلات عند التأخير في العمل			
٤٧	الراتب كافي لمتطلبات المعيشة لي ولأسرتي			
٤٨	أعتقد بأن راتبي يوفر لي فرصة كافية للرفاهية			
٤٩	راتبي يتناسب مع أهمية العمل الذي أقوم به			
٥٠	معايير الترقية في العمل واضحة للجميع			
٥١	أعتقد بأن إتقان العمل والكفاءة ضروري للترقية			
	العلاقة مع زملاء العمل : من حيث العلاقات الشخصية ، وتبادل المعلومات والخبرات ، والتعاون في حل المشاكل ، والعلاقة مع الأطباء			
٥٢	التعاون والتنسيق بيني وبين زملائي في العمل باستمرار			
٥٣	أتبادل المعلومات والخبرات بيني وبين زملائي			
٥٤	ينظر زملائي في العمل إلى طبيعة عملي باحترام			
٥٥	يشاركوني ويساعدوني زملائي في العمل			
٥٦	مكانتي الشخصية بين زملائك في العمل محترمة			
٥٧	يتعاون زملائي في حل المشكلات التي يمكن أن تحدث أثناء العمل			
٥٨	العلاقات الإنسانية بيني وبين العاملين في المستشفيات الأخرى جيدة			
٥٩	يقدر زملائي الجهود التي أقوم بها في عملي			
٦٠	تشجع الإدارة العاملين في المستشفي على تحسين أدائهم			
٦١	مكانتي الشخصية بين زملائي في العمل غير محترمة	*		
٦٢	يشارك الممرضين في كتابة التقارير والبحوث العلمية			
٦٣	أعتقد بأنه من الصعب تكوين علاقات مع زملاء العمل			
٦٤	يتقبل زملائي ما أبديه من اقتراحات في العمل			

٦٥	أشعر في كثير من الأحيان بأنني أسبب الإزعاج لزملائي			
٦٦	لا يوجد تعاون بيني وبين زملائي في العمل	*		
٦٧	أشارك زملاء العمل في النواحي الاجتماعية			
٦٨	الأطباء بشكل عام يتعاونون مع الممرضين في العمل			
٦٩	نظرة الأطباء في العمل إلى طبيعة عملي جيدة			
٧٠	يقدر الأطباء الجهود التي أقوم بها في عملي			
	العلاقة مع المسؤولين والإدارة : من حيث التوجيه والإرشاد ، وعدالة التعامل مع الممرضين ، والمساعدة في حل المشاكل ، والقرارات الإدارية والعقوبات			
٧١	أشعر بأن المسئولين قادرين على توجيهي في النواحي الفنية في العمل			
٧٢	أشعر بعدالة وموضوعية المسئولين في تعاملهم معي			
٧٣	يتعامل المسئول المباشر معي في تحقيق خدمة أفضل للمريض			
٧٤	يقدر المسئولين أدائي المميز في العمل			
٧٥	يتفهم المسئولين للظروف الخاصة بالممرضين			
٧٦	يحترم المسئولين آرائي واقتراحاتي المهنية			
٧٧	يساهم المسئولين في حل المشكلات الفنية			
٧٨	يتابع المسئولين للمستجدات في مجال الإدارة			
٧٩	لا يتعامل المسئول المباشر معي في تحقيق خدمة أفضل للمريض	*		
٨٠	يشارك المسئولين الموظفين في اتخاذ القرارات			
٨١	مؤهلات المسئولين وخبرتهم جيدة للإدارة			
٨٢	لا أشعر بأن تغيير الطريقة الإدارية للتعامل ستكون دافع للعطاء أكثر	*		
٨٣	يتصرف المسؤولون معي بشكل لائق وحضاري			
٨٤	التعليمات التي تصدر عن الإدارة واضحة لا غموض فيها			
٨٥	تراعي الإدارة النواحي الإنسانية في العمل			
٨٦	طريقة مراقبة المسئول للعاملين حضارية			
٨٧	طريقة معالجة رئيسي المباشر لمشاكل العمل جيدة			
٨٨	يتقبل المسئولين للنقد البناء			
٨٩	أشعر بأن الإدارة تعاملني معاملة سيئة			
٩٠	أطيع رؤسائي في كل ما يطلب مني للعمل			

٩١	أشعر أن القرارات الإدارية تتعارض كثيرا مع العناية بالمرضى			
٩٢	أشعر بأن تغيير الطريقة الإدارية للتعامل ستكون دافع للعطاء أكثر			
٩٣	أشعر بأن العقوبات الإدارية التي تتخذها الإدارة لمعاقبة المخالفين دائما عادلة ومناسبة			
	النمو المهني : من حيث الدورات الدراسية والتدريبية ، والاجتماعات العلمية ، وتوفر المراجع والدوريات المتخصصة .			
٩٤	توفر المستشفي لي فرص جيدة للنمو المهني			
٩٥	اضطلع على كل ما هو جديد في النواحي الطبية والتمريضية			
٩٦	توافر المراجع والدوريات العلمية المتصلة بعملي			
٩٧	تنظم إدارة المستشفي اجتماعات شهرية علمية			
٩٨	الوسائل البصرية (تلفزيون ، فيديو ، أفلام) متوفرة في المستشفي وفي كافة المجالات الطبية			
٩٩	يتبادل العاملين الخبرات في المستشفي والمستشفيات الأخرى			
١٠٠	لا تتوافر المراجع والدوريات العلمية المتصلة بعملي	*		
١٠١	تتاح الفرصة للعاملين في إكمال دراستهم العليا ماجستير دكتوراه			
١٠٢	تتوفر أجهزة الحاسوب لتخزين المعلومات المتصلة بعملي			
١٠٣	توفر لي المستشفي دورات تدريب لزيادة المعرفة التمريضية			
	الأمن والاستقرار في العمل : من حيث الاطمئنان والاستقرار النفسي في العمل ، والتقدير والاحترام من قبل المجتمع ، وتحقيق طموحك ، وتوفير معاش مناسب بعد التقاعد			
١٠٤	طبيعة عملي لا توافق ميولي ومؤهلي الدراسي	*		
١٠٥	أشعر بالأمن والاطمئنان في العمل			
١٠٦	أشعر بالاستقرار النفسي في العمل			
١٠٧	المجتمع يحترم المهنة التي أعمل بها " التمريض "			
١٠٨	وظيفتي تحقق لي طموحاتي الشخصية			

١٠٩	طبيعة عملي توافق ميولي ومؤهلي الدراسي			
١١٠	عملي يؤمن لي مكانة اجتماعية جيدة			
١١١	نظام الادخار والمعاشات بعد التقاعد مناسب			
	إنتاجية العمل : من حيث الالتزام والانضباط بالعمل ، والسرعة والمهارة ، وتقديم خدمة جيدة للمريض .			
١١٢	التزم بمواعيد العمل الرسمية			
١١٣	التزم بالزي الرسمي			
١١٤	التزم بالعمل المطلوب مني			
١١٥	أعتقد بأني سريع وماهر في أداء عملي			
١١٦	أشعر بأنني أستطيع تقديم عناية تمريضية أفضل في ظروف مناسبة أكثر			
١١٧	أعتقد أنه إذا تحسن الراتب سأكون متحمسا للعطاء أكثر			
١١٨	نادرا ما أتغيب عن العمل			
١١٩	أشعر بأن المسئولين عني يحترموني			
١٢٠	أشعر بتقدير زملائي لي			
١٢١	أعتقد أنه إذا تحسن الراتب فلن أكون متحمسا للعطاء أكثر	*		
١٢٢	أعتقد بأنني أستطيع البقاء في عملي للسنوات المقبلة			
١٢٣	أعتقد بأنني أمتلك قدرات ومهارات خاصة تناسب عملي			

* - **للدلالة على العبارة العكسية**

١٢٤-رتب حسب الأهمية في نظرك الأسباب التي تؤدي إلى عدم التوافق المهني

١-...

٢-...

٣-...

٤-...

٥-...

١٢٥-هل في اعتقادك أن هناك أسباب أخري لعدم التوافق المهني ؟ أذكرها من فضلك .

١-...

٢-...

ولكم جزيل الشكر

الباحث /ماهر عطوة الشافعي

ملحق رقم (٥)

مقياس التوافق المهني بعد التحكيم .

بسم الله الرحمن الرحيم

أخي الموظف/ أختي الموظفة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

يقوم الباحث بدراسة التوافق المهني لدى الممرضين العاملين في المستشفيات الحكوميـــة وعلاقته بسماتهم الشخصية .

ونرجو الإجابة على كل فقرة وإعطاء رأيك في كل عبارة حسب ما تشعر به بكل أمانة لما في ذلك من أهمية في نتائج هذه الدراسة .

ضع علامة (X) أمام الاختيار الذي تعتقد أنه ينطبق عليك عند كل فقرة .

ربما تتردد في اختيار الإجابة على بعض العبارات ، وفي هذه الحالة اختر الإجابـــة الأقــرب للاتفاق مع وجهة نظرك .

لاحظ أنه لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة ،إنما الإجابة هي التي تنطبق عليك وليس أية إجابة أخرى .

إن الهدف من هذه المعلومات هو لأغراض البحث العلمي فقط ، وســتكون الإجابـــة موضـــع العناية والسرية ، لذلك لا داعي لكتابة اسمك .

شاكرين لكم على حسن تعاونكم

الباحث / ماهر عطوة الشافعي

الجامعة الإسلامية – غزة

الرقم	العبارة	راضي جدا	راضي	راضي نوعا ما	غير راضي	غير راضي علي الإطلاق
١	أعتقد أن واجبات العمل المطلوبة مني محددة وواضحة					
٢	أعمل في وظيفة أخرى لتدني الراتب					
٣	أعتقد أن ظروف عملي ملائمة من حيث التهوية والحرارة والضجيج					
٤	أشعر بأن المسئولين قادرين على توجيهي في النواحي الفنيــة فــي العمل					
٥	أعتقد أن المستشفي توفر لي فرصا جيدة لتحسين طبيعة المهنة					
٦	طبيعة عملي لا توافق ميولي ومؤهلي الدراسي					
٧	أفضل أن ألتزم بمواعيد العمل الرسمية					
٨	أشعر بالاستقلال وعدم تدخل الآخرين في عملي					
٩	أفكر في ترك العمل والبحث عن وظيفة أخري					
١٠	أتبادل المعلومات والخبرات بيني وبين زملائي					
١١	أشعر بعدالة المسئولين وموضوعيتهم في تعاملهم معي					
١٢	أفضل أن اضطلع على كل ما هو جديــد فــي النــواحي الــصحية والتمريضية					
١٣	أشعر بالأمن والاطمئنان في العمل					
١٤	أفضل أن ألتزم بالزي الرسمي					
١٥	أعتقد أن الإمكانيات والأجهزة داخل المستشفي متوفرة					
١٦	أشعر أن راتبي الشهري الذي أتقاضاه من عملي بالمستشفي مناسب ويكافئ جهدي					
١٧	أرى أن زملائي في العمل ينظرون الى طبيعة عملي باحترام					
١٨	أعتقد أن مؤسستنا يوجد فيها نظام فعال لــضبط الرواتــب حــسب المؤهل					
١٩	أعتقد أن لو أتيحت فرصة عمل أفضل من التمريض فلن أختارها					
٢٠	أشعر بالاستقرار النفسي في العمل					
٢١	أحب أن ألتزم بالعمل المطلوب مني					
٢٢	أعتقد أن عدد الممرضين/ الممرضات في القسم مناسب					
٢٣	أعتقد أن إتقان العمل والكفاءة ضروري للترقية					
٢٤	أؤكد أن زملائي يشاركونني ويساعدونني في العمل					
٢٥	أعتقد أن المسئولين يقدرون أدائي المميز في العمل					
٢٦	أعتقد أن إدارة المستشفي تنظم اجتماعات شهرية علمية					
٢٧	أعتقد أن المجتمع يحترم المهنة التي أعمل بها " التمريض "					

الرقم	العبارة	راضي جدا	راضي	راضي نوعا ما	غير راضي	غير راضي علي الإطلاق
٢٨	أعتقد بأني سريع وماهر في أداء عملي					
٢٩	أعتز بمهنتي في المستشفي كممرض					
٣٠	أعتقد أن راتبي الشهري مقارنة برواتب زملائي في المستشفي الذين لديهم نفس المؤهل غير كافي					
٣١	أرى أنه يمكن تحقيق رواتب أفضل للموظفين من خلال ممارسة ضغط نقابي					
٣٢	أعتقد أن المسئولين يتفهمون للظروف الخاصة بالممرضين					
٣٣	أعتقد أن الوسائل البصرية (تلفزيون ، فيديو ، أفلام) متوفرة في المستشفي وفي كافة المجالات الطبية					
٣٤	أعتقد أن وظيفتي تحقق لي طموحاتي الشخصية					
٣٥	أشعر بأنني أستطيع تقديم عناية تمريضية أفضل في ظروف مناسبة أكثر					
٣٦	أرى أن أسلوب التعامل الذي أتبعه في تعاملي مع المرضي إنساني					
٣٧	أرى أن الزيادات السنوية التي تطرأ على راتبي مناسبة لجدول غلاء المعيشة					
٣٨	أعتقد أن زملائي يتعاونون معي في حل المشكلات التي يمكن أن تحدث أثناء العمل					
٣٩	أشعر أن المسئولين يحترمون آرائي واقتراحاتي المهنية					
٤٠	أرى أن العاملين يتبادلون الخبرات في المستشفي والمستشفيات الأخرى					
٤١	أشعر أن راتبي يتناسب مع أهمية العمل الذي أقوم به					
٤٢	أعتقد أن مؤهلات المسئولين وخبرتهم جيدة للإدارة					
٤٣	أشعر أني غير مرتاح في محيط عملي داخل المستشفي					
٤٤	أشعر أن لعلاقات الإنسانية بيني وبين العاملين في المستشفيات الأخرى جيدة					
٤٥	أرى أن المسئولين يساهمون في حل المشكلات الفنية					
٤٦	أعتقد أن المسئولين يتابعون المستجدات في مجال الإدارة					
٤٧	أعتقد أن المراجع والدوريات العلمية المتصلة بعملي غير متوفرة					
٤٨	أعتقد أني نادرا ما أتغيب عن العمل					
٤٩	أعتقد أن عدد ساعات الدوام التي يتطلبها العمل تناسبني					
٥٠	أشعر أن زملائي يقدرون الجهود التي أقوم بها في عملي					
٥١	أعتقد أن المسئول المباشر لا يساعدني في تحقيق خدمة أفضل					

	للمريض					
الرقم	العبارة	راضي جدا	راضي	راضي نوعا ما	غير راضي	غير راضي علي الإطلاق
٥٢	أشعر أن الفرصة متاحة للعاملين في إكمال دراستهم					
٥٣	أرى أن عملي يؤمن لي مكانة اجتماعية جيدة					
٥٤	أشعر بأن المسئولين عني يحترمونني					
٥٥	أشعر أنه تواجهني مشاكل في قلة وصعوبة الأدوات والأجهزة التي أستخدمها في العمل					
٥٦	أرى أن الإدارة تشجع العاملين في المستشفى على تحسين أدائهم					
٥٧	أعتقد أن المسئولين يشاركون الموظفين في اتخاذ القرارات					
٥٨	أعتقد بأنني أستطيع البقاء في عملي للسنوات المقبلة					
٥٩	أعتقد بأن راتبي يوفر لي فرصة كافية للرفاهية					
٦٠	أشعر بتقدير زملائي لي					
٦١	أعتقد أن لو أتيحت لي فرصة اختيار عمل مرة أخري فأنني سأختار التمريض					
٦٢	أشعر أن الإدارة تراعي النواحي الإنسانية في العمل					
٦٣	أشعر أن مكانتي الشخصية بين زملائي في العمل غير محترمة					
٦٤	أرى أن الممرضين يشاركون في كتابة التقارير والبحوث العلمية					
٦٥	أعتقد أن من الصعب تكوين علاقات مع زملاء العمل					
٦٦	أشعر بأن الإدارة تعاملني معاملة سيئة					
٦٧	أرى أن طريقة معالجة رئيسي المباشر لمشاكل العمل جيدة					
٦٨	أعتقد أن التعاون والتنسيق مع زملائي في العمل قليل جدا					
٦٩	أعتقد أن المسئولين يتقبلون للنقد البناء					
٧٠	أرى أن الأطباء يتعاونون مع الممرضين في العمل					
٧١	أعتقد أن طريقة مراقبة المسئول للعاملين مقبولة					
٧٢	أشعر أن الأطباء يقدرون الجهود التي أقوم بها في عملي					
٧٣	أرى أن النظام الإداري المعمول به ضمن نظام المستشفي واضح					
٧٤	أعتقد أن طبيعة المبني الذي أعمل به عائق أمامي يحول دون قيامي بالعمل علي خير وجه					
٧٥	أشعر أن أوقات الراحة أثناء الدوام اليومي كافية					
٧٦	أجد نفسي مقيد بنظم وتعليمات تحد من نشاطي في العمل					
٧٧	أواجه صعوبة في الانتقال من بيتي الى مكان العمل "المواصلات"					
٧٨	أعتقد أن الاستقطاعات والخصومات قليلة ونظامها واضح					
٧٩	أعتقد أن المستشفي تؤمن لي مواصلات أو أجور مواصلات عند					

الرقم	العبارة	راضي جدا	راضي	راضي نوعا ما	غير راضي	غير راضي علي الإطلاق
	التأخير في العمل					
٨٠	أعتقد أن نظام الساعات الإضافية واضح ومناسب					
٨١	أفضل العمل في فترة ثابتة					
٨٢	أشعر أن الأمان المستقبلي من (قروض ، إسكان ، ضمان اجتماعي) ، مناسبة وجيدة					
٨٣	أشعر في كثير من الأحيان بأنني أسبب الإزعاج لزملائي					
٨٤	أشعر بأن تغيير الطريقة الإدارية للتعامل لن تكون دافع أكثر للعطاء					
٨٥	أعتقد أن المسئولين يتصرفون معي بشكل لائق وحضاري					
٨٦	أعتقد أن التعليمات التي تصدر عن الإدارة واضحة لا غموض فيها					
٨٧	أحب أن أشارك زملاء العمل في مناسباتهم الاجتماعية					
٨٨	أشعر أن زملائي يتقبلون ما أبديه من اقتراحات في العمل					
٨٩	أعتقد أن نظرة الأطباء إلى طبيعة عملي جيدة					
٩٠	أرى أن معايير الترقية في العمل واضحة للجميع					
٩١	أعتقد أن طريقة مراقبة المسئول للعاملين مقبولة					
٩٢	أشعر أن القرارات الإدارية تتعارض كثيرا مع العناية بالمرضى					
٩٣	أعتقد أنه إذا تحسن الراتب فلن أكون متحمسا للعطاء أكثر					
٩٤	أشعر بأن العقوبات الإدارية التي تتخذها الإدارة لمعاقبة المخالفين دائما عادلة ومناسبة					
٩٥	أعتقد أن نظام الإجازات العادية والمرضية مناسب ومريح					
٩٦	أرى أن الملابس الخاصة " الزي الرسمي " متوفرة وتناسب العمل					
٩٧	أشعر أن اتجاهي نحو العمل يتغير مع الوقت					
٩٨	أجد نفسي مجبرا للذهاب إلى العمل					
٩٩	أعتقد بأنني أمتلك قدرات ومهارات خاصة تناسب عملي					
١٠٠	أحصل على مكافأة مقابل الإبداع في العمل					
١٠١	أعتقد أن نظام الادخار والمعاشات بعد التقاعد مناسب					
١٠٢	أؤمن أنه يمكن لبعض العاملين الحصول على أجر أفضل بسبب معرفة أحد المسئولين الكبار					
١٠٣	أعتقد أن أجهزة الحاسوب لتخزين المعلومات المتصلة بعملي متوفرة					
١٠٤	أرى أن المستشفي توفر لي دورات تدريبية لزيادة المعرفة التمريضية					
١٠٥	أعتقد أن احتمالات إصابتي أثناء العمل قليلة بسبب توفر شروط الأمن والسلامة كالتطعيمات					
١٠٦	أعتقد أن الخدمات المقدمة للممرضين والممرضات في هذا المستشفي					

الرقم	العبارة	راضي جدا	راضي	راضي نوعا ما	غير راضي	غير راضي علي الإطلاق
	كافية ومناسبة من حيث خدمات (الأكل – الشرب – الترفيه)					
١٠٧	أشجع أن يكون أحد أبنائي ممرض مثلي					
١٠٨	أشعر أن التغير في فترة العمل يؤثر على حياتي وعلاقاتي الاجتماعية					
١٠٩	أعتقد أن فرص الترقية والتقدم الوظيفي في عملي تكاد تكون معدومة					
١١٠	أفضل أن أطيع رؤسائي في كل ما يطلب مني للعمل					
١١١	أعتقد أن الراتب كافي لمتطلبات المعيشة لي ولأسرتي					
١١٢	أعتقد أن راتبي الشهري مقارنة برواتب زملائي فـــي المستـــشفيات الخاصة والأهلية غير مناسب					

شاكرين لكم على حسن تعاونكم

الباحث / ماهر عطوة الشافعي
الجامعة الإسلامية – غزة

ملحق رقم (٦)

مقياس التوافق المهني في صورته النهائية .

بسم الله الرحمن الرحيم

أخي الموظف/ أختي الموظفة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

يقوم الباحث بدراسة التوافق المهني لدى الممرضين العاملين في المستشفيات الحكومية وعلاقته بسماتهم الشخصية .

ونرجو الإجابة على كل فقرة وإعطاء رأيك في كل عبارة حسب ما تشعر به بكل أمانة لما في ذلك من أهمية في نتائج هذه الدراسة .

ضع علامة (X) أمام الاختيار الذي تعتقد أنه ينطبق عليك عند كل فقرة .

ربما تتردد في اختيار الإجابة على بعض العبارات ، وفي هذه الحالة اختر الإجابة الأقرب للاتفاق مع وجهة نظرك .

لاحظ أنه لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة ،إنما الإجابة هي التي تنطبق عليك وليس أية إجابة أخرى .

إن الهدف من هذه المعلومات هو لأغراض البحث العلمي فقط ، وستكون الإجابة موضع العناية والسرية ، لذلك لا داعي لكتابة اسمك .

شاكرين لكم على حسن تعاونكم

الباحث / ماهر عطوة الشافعي

الجامعة الإسلامية – غزة

الرقم	العبارة	راضي جدا	راضي	راضي نوعا ما	غير راضي	غير راضي على الإطلاق
١	أعتقد أن واجبات العمل المطلوبة مني محددة وواضحة					
٢	أعتقد أن ظروف عملي ملائمة من حيث التهوية والحرارة والضجيج					
٣	أعتقد أن المستشفي توفر لي فرصا جيدة لتحسين طبيعة المهنة					
٤	أفضل أن ألتزم بمواعيد العمل الرسمية					
٥	أشعر بالاستقلال وعدم تدخل الآخرين في عملي					
٦	أفكر في ترك العمل والبحث عن وظيفة أخري					
٧	أتبادل المعلومات والخبرات بيني وبين زملائي					
٨	أفضل أن اضطلع على كل ما هو جديد في النواحي الصحية والتمريضية					
٩	أشعر بالأمن والاطمئنان في العمل					
١٠	أفضل أن ألتزم بالزي الرسمي					
١١	أعتقد أن الإمكانيات والأجهزة داخل المستشفي متوفرة					
١٢	أشعر أن راتبي الشهري الذي أتقاضاه من عملي بالمستشفي مناسب ويكافئ جهدي					
١٣	أرى أن زملائي في العمل ينظرون الى طبيعة عملي باحترام					
١٤	أعتقد أن مؤسستنا يوجد فيها نظام فعال لضبط الرواتب حسب المؤهل					
١٥	أعتقد أن لو أتيحت فرصة عمل أفضل من التمريض فلن أختارها					
١٦	أشعر بالاستقرار النفسي في العمل					
١٧	أحب أن ألتزم بالعمل المطلوب مني					
١٨	أعتقد أن عدد الممرضين/ الممرضات في القسم مناسب					
١٩	أؤكد أن زملائي يشاركونني ويساعدونني في العمل					
٢٠	أعتقد أن المسئولين يقدرون أدائي المميز في العمل					
٢١	أعتقد أن إدارة المستشفي تنظم اجتماعات شهرية علمية					
٢٢	أعتقد أن المجتمع يحترم المهنة التي أعمل بها " التمريض "					
٢٣	أعتقد بأني سريع وماهر في أداء عملي					
٢٤	أعتز بمهنتي في المستشفي كممرض					
٢٥	أعتقد أن راتبي الشهري مقارنة برواتب زملائي في المستشفي الذين لديهم نفس المؤهل غير كافي					
٢٦	أعتقد أن المسئولين يتفهمون للظروف الخاصة بالممرضين					
٢٧	أعتقد أن الوسائل البصرية (تلفزيون ، فيديو ، أفلام) متوفرة في					

	المستشفي وفي كافة المجالات الطبية					
٢٨	أعتقد أن وظيفتي تحقق لي طموحاتي الشخصية					

الرقم	العبارة	راضي جدا	راضي	راضي نوعا ما	غير راضي	غير راضي على الإطلاق
٢٩	أرى أن أسلوب التعامل الذي أتبعه في تعاملي مع المرضي إنساني					
٣٠	أرى أن الزيادات السنوية التي تطرأ على راتبي مناسبة لجدول غلاء المعيشة					
٣١	أعتقد أن زملائي يتعاونون معي في حل المشكلات التي يمكن أن تحدث أثناء العمل					
٣٢	أشعر أن المسئولين يحترمون آرائي واقتراحاتي المهنية					
٣٣	أرى أن العاملين يتبادلون الخبرات في المستشفي والمستشفيات الأخرى					
٣٤	أشعر أن راتبي يتناسب مع أهمية العمل الذي أقوم به					
٣٥	أشعر أني غير مرتاح في محيط عملي داخل المستشفي					
٣٦	أشعر أن لعلاقات الإنسانية بيني وبين العاملين في المستشفيات الأخرى جيدة					
٣٧	أرى أن المسئولين يساهمون في حل المشكلات الفنية					
٣٨	أعتقد أن المسئولين يتابعون المستجدات في مجال الإدارة					
٣٩	أعتقد أني نادرا ما أتغيب عن العمل					
٤٠	أعتقد أن عدد ساعات الدوام التي يتطلبها العمل تناسبني					
٤١	أشعر أن زملائي يقدرون الجهود التي أقوم بها في عملي					
٤٢	أشعر أن الفرصة متاحة للعاملين في إكمال دراستهم					
٤٣	أرى أن عملي يؤمن لي مكانة اجتماعية جيدة					
٤٤	أشعر بأن المسئولين عني يحترمونني					
٤٥	أعتقد بأنني أستطيع البقاء في عملي للسنوات المقبلة					
٤٦	أعتقد بأن راتبي يوفر لي فرصة كافية للرفاهية					
٤٧	أشعر بتقدير زملائي لي					
٤٨	أعتقد أن لو أتيحت لي فرصة اختيار عمل مرة أخري فأنني سأختار التمريض					
٤٩	أشعر أن مكانتي الشخصية بين زملائي في العمل غير محترمة					
٥٠	أرى أن الممرضين يشاركون في كتابة التقارير والبحوث العلمية					
٥١	أعتقد أن من الصعب تكوين علاقات مع زملاء العمل					
٥٢	أشعر بأن الإدارة تعاملني معاملة سيئة					
٥٣	أرى أن طريقة معالجة رئيسي المباشر لمشاكل العمل جيدة					

الرقم	العبارة	راضي جدا	راضي	راضي نوعا ما	غير راضي	غير راضي على الإطلاق
٥٤	أعتقد أن التعاون والتنسيق مع زملائي في العمل قليل جدا					
٥٥	أعتقد أن المسئولين يتقبلون للنقد البناء					
٥٦	أرى أن الأطباء يتعاونون مع الممرضين في العمل					
٥٧	أعتقد أن طريقة مراقبة المسئول للعاملين مقبولة					
٥٨	أشعر أن الأطباء يقدرون الجهود التي أقوم بها في عملي					
٥٩	أرى أن النظام الإداري المعمول به ضمن نظام المستشفي واضح					
٦٠	أعتقد أن طبيعة المبني الذي أعمل به عائق أمامي يحول دون قيامي بالعمل علي خير وجه					
٦١	أواجه صعوبة في الانتقال من بيتي الى مكان العمل "المواصلات"					
٦٢	أعتقد أن الاستقطاعات والخصومات قليلة ونظامها واضح					
٦٣	أعتقد أن المستشفي تؤمن لي مواصلات أو أجور مواصلات عند التأخير في العمل					
٦٤	أعتقد أن نظام الساعات الإضافية واضح ومناسب					
٦٥	أشعر أن الأمان المستقبلي من (قروض ، إسكان ، ضمان اجتماعي) ، مناسبة وجيدة					
٦٦	أشعر في كثير من الأحيان بأنني أسبب الإزعاج لزملائي					
٦٧	أشعر بأن تغيير الطريقة الإدارية للتعامل لن تكون دافع أكثر للعطاء					
٦٨	أحب أن أشارك زملاء العمل في مناسباتهم الاجتماعية					
٦٩	أشعر أن زملائي يتقبلون ما أبديه من اقتراحات في العمل					
٧٠	أعتقد أن نظرة الأطباء إلى طبيعة عملي جيدة					
٧١	أرى أن معايير الترقية في العمل واضحة للجميع					
٧٢	أعتقد أنه إذا تحسن الراتب فلن أكون متحمسا للعطاء أكثر					
٧٣	أعتقد أن نظام الإجازات العادية والمرضية مناسب ومريح					
٧٤	أعتقد بأنني أمتلك قدرات ومهارات خاصة تناسب عملي					
٧٥	أحصل على مكافأة مقابل الإبداع في العمل					
٧٦	أعتقد أن نظام الادخار والمعاشات بعد التقاعد مناسب					
٧٧	أؤمن أنه يمكن لبعض العاملين الحصول على أجر أفضل بسبب معرفة أحد المسئولين الكبار					
٧٨	أعتقد أن أجهزة الحاسوب لتخزين المعلومات المتصلة بعملي متوفرة					
٧٩	أرى أن المستشفي توفر لي دورات تدريبية لزيادة المعرفة التمريضية					
٨٠	أعتقد أن احتمالات إصابتي أثناء العمل قليلة بسبب توفر شروط الأمن والسلامة كالتطعيمات					

الرقم	العبارة	راضي جدا	راضي	راضي نوعا ما	غير راضي	غير راضي على الإطلاق
٨١	أعتقد أن الخدمات المقدمة للممرضين والممرضات في هذا المستشفي كافية ومناسبة من حيث خدمات (الأكل – الشرب – الترفيه)					
٨٢	أشجع أن يكون أحد أبنائي ممرض مثلي					
٨٣	أعتقد أن الراتب كافي لمتطلبات المعيشة لي ولأسرتي					

شاكرين لكم على حسن تعاونكم

الباحث / ماهر عطوة الشافعي

الجامعة الإسلامية – غزة

ملحق رقم (٧)

كتاب موافقة لتطبيق الاستبانة في المستشفيات .

Abstract

The purpose of this study was to identify the relation between occupational adjustment and personality traits among nurses working in governmental hospitals in Gaza.
The sample of the study (289) nurses was drawn among (174 males, 115 females) with ages (35.4) years old.
The researcher used two measurements: the first one personality trait prepared by doctor nadmi Abu Mustafa, and the second occupational adjustment prepared by the researcher.
The result of the study showed:
1-the percentage of occupational adjustment was (48.9).
2-there was significant relation ship between occupational adjustment and personality traits among nurses.
3-there was no relation ship in all occupational adjustment factors related to sex variable except in the salary.
4-there was no relation ship in all personality traits related to sex variable.
5--there was no relation ship in all occupational adjustment related to educational level except in productivity factor.
6-there was no relation ship in all personality traits related to educational level.
7-there was no relation ship in all occupational adjustment related to the department variable where the nurses work.
8-there was significant relation ship in the moral and mental and in summation of all personality traits related to department variable where the nurses work.
9-there was no relation ship in all occupational adjustment related to the experience variable except in the productivity factor.
10-there was no relation ship in all the personality traits related to experience variable.

The Islamic University-Gaza
Deanery of Higher studies
Faculty of Education
Department of psychology

Occupational Adjustment For Nurses working In the Governmental Hospitals and Its Relation with Personality Traits

The Submitted to the Department of psychology, Faculty of Education, The Islamic University of Gaza in Partial Fulfillment of the Requirement For the degree of Master of Education

Prepared by:
Maher Atwa El-shafie

Supervised by:
Dr. Mohammed Wafa El-Hello

٢٠٠٢